



Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad de Psicología División de Postgrado



Maestría en Psicología Laboral.

- **Proyecto de campo:**

**Estudio Exploratorio a Nivel Descriptivo sobre los
Estilos de Personalidad (Big-Five) y su Relación
Con los Accidentes Laborales.**

- ▶ **Alumno:** Brenda Elizabeth Luna Villalobos.
- ▶ **Asesores:** Mtro. José Armando Peña Moreno.
Mad. Álvaro Antonio Ascary Aguillón.

Monterrey Nuevo León, México a 15 de octubre del 2007.

Índice

“No basta saber, se debe también aplicar. No es suficiente querer, se debe también hacer”.

Johaan Wolifgagg Goethe (1749-1832)

Contenido (s)	Páginas
Agradecimientos.	5-7
Introducción.	8
Capitulo # 1 Breve descripción sobre la organización a intervenir/ evaluar.	9-16
1.1. Comisión Federal de Electricidad (CFE.)	9
1.1.1. Breve Historia de la Organización	10-12
1.1.2. Misión de Comisión Federal de Electricidad	12-13
1.1.3. Visión de Comisión Federal de Electricidad	13
1.1.4. Valores de Comisión Federal de Electricidad	14
1.2.-Organización Tubería Nacional (TUNA).S.A. de C.V.	14
1.2.1. Misión de la Organización Tubería Nacional (TUNA)S.A. de C.V.	14
1.2.2. Visión de la Organización Tubería Nacional (TUNA) S.A. de C.V.	15
1.2.3. Valores Tubería Nacional (TUNA) S.A. de C.V.	15
1.2.4. Políticas de Calidad de la Organización Tubería Nacional (TUNA). S.A. de C.V.	15
1.2.5. Objetivos de Calidad	15

1.3. Fuentes de contacto para la elaboración y autorización del proyecto	16
Capítulo # 2 Planteamientos estratégicos para el desarrollo del estudio.	17-20
2.1. Planteamiento del problema.	18
2.2. Justificación.	19-20
Capítulo # 3 Establecimiento de objetivos del proyecto.	21-22
3.1. Objetivo general.	22
3.2 Objetivos específicos.	22
Capítulo # 4 Marco de referencia teórica del proyecto.	21-81
4.1 Antecedentes sobre la personalidad	24-26
4.2 Definiciones sobre personalidad	27-29
4.3 Algunos estudios sobre personalidad	29-34
4.4 Enfoques sobre la personalidad	34-36
4.5 Tipos de personalidad y sus diferentes perspectivas	36-44
4.6 Métodos , Técnicas e Instrumentos de apoyo para evaluar la personalidad	45-67
4.7 La trascendencia de la personalidad en los accidentes laborales	68-79
4.8 Definiciones operacionales.	80-81
4.9 Hipótesis.	81
Capítulo # 5 Metodología para la intervención diagnóstica.	82-86
5.1. Diseño.	83
5.2 Operacionalización de variables.	83
5.3. Participantes.	83
5.4. Escenario.	84

5.5. Instrumentos.	84
5.6. Procedimiento.	85-86
Capítulo # 6 Análisis y Discusión de Resultados.	87-99
6.1. Tendencia sobre el estilo de apertura (muestra general).	88-89
6.2. Tendencia sobre el estilo de apertura (por tipo de muestra)	89-90
6.3 Tendencia sobre el estilo de minuciosidad (muestra general)	90
6.4 Tendencia sobre el estilo de minuciosidad (por tipo de muestra)	91-92
6.5 Tendencia sobre el estilo de extroversión(muestra general)	92-93
6.6 Tendencia sobre el estilo de extroversión (por tipo de muestra)	93-94
6.7 Tendencia sobre el estilo de afabilidad (muestra general)	95
6.8 Tendencia sobre el estilo de afabilidad (por tipo de muestra)	96-97
6.9 Tendencia sobre el estilo de neurotisismo (muestra general)	98
6.10 Tendencia sobre el estilo de neurotisismo (por tipo de muestra)	99
Conclusiones.	100-103
Recomendaciones./ PROPUESTAS	104
Bibliografía.	105-111
Anexos.	112-125
Anexo 1	112-116
Anexo 2	117-118
Anexo 3	119-127

Agradecimientos

A **Dios** por brindarme la salud y los dones necesarios para continuar en el camino elegido, así como el guiarme, protegerme, bendecirme y estar en cada paso de mi vida fortaleciendo mi perseverancia y voluntad peldaño a peldaño.

* Familia

A mi **esposo** quien me ha brindado amor desmedido y ha sido mi principal fuente de apoyo en todo mi crecimiento personal-profesional, a mi **hija** Marifer importante motor de actualización y búsqueda de conocimiento mayor, te agradezco todas las enseñanzas así como tu gran apoyo y comprensión brindado a tú tan corta edad durante todo este proceso. Gracias.

A mis **padres** por brindarme el mejor regalo que un ser puede recibir, la vida. Gracias pues sin ella mucha de mi historia solo hubiese sido una fantasía.

A mi **abuelita** Maria de los Ángeles por ser ejemplo de fortaleza, perseverancia, fe y esperanza extrema. A mi **Suegra** Rebeca Cantù , por su apoyo desmedido y sin igual por proteger y cuidar con mucho cariño y amor a mi hija mientras fortalecía mi formación.

A mis muy queridos **hermanos** Omar, Erika y Paola piezas clave de mi corazón, gracias por estar en mi vida y ser ejemplares en extinción.

A mi cuñada **Becky**, por su apoyo durante mi ocupación, para contener, distraer y querer mucho a Marifer, por igual les agradezco a Bertha, Olga, Blanca, Ludy, Juanita y Sonia, que de alguna u otra manera siempre he recibido su apoyo y comprensión.

***Maestros**

A mi **Maestro Armando** Peña por su apoyo para este proyecto, pero principalmente por haber sido la persona que mitigo siempre con sus palabras mi ansiedad ante este proceso, y a mi **Mtro Álvaro Ascary** por su apoyo incondicional y singular, para la elaboración de este proyecto agradeciéndole el que me comparta sus enseñanzas con su muy particular entusiasmo y sentido del humor, haciendo de lo que para muchos es un tedio, un medio de acceso para un exitoso crecimiento. Muchas gracias por su apoyo a ambos en este proyecto, sin él y sin su dirección no hubiera podido llegar a satisfactorio término este proyecto.

Al **Dr. Eduardo** Leal Beltrán, por creer en la educación y proveernos de grandes maestros y excelentes instalaciones, mil gracias por darnos a mi y a mis compañeros una educación de verdadera calidad.

A mis **compañeras** de proyecto Tere, Cristina, Brenda y Claudia que sin su apoyo hubiese sido casi imposible la ejecución de la presente investigación, gracias por su tiempo y esfuerzo.

A todos los maestros de post grado de psicología, que a lo largo de mi estancia enriquecieron mi formación personal y profesional con enseñanzas de incalculable valor, a todos gracias por ser luz en la adquisición de los nuevos aprendizajes y por ser a partir de hoy una escena importante en la construcción de mi historia.

A todo el personal administrativo de la escuela por brindarme un gran servicio durante mi estancia, gracias por las facilidades que me han dado en todo momento.

***Amigos**

A mis muy queridos y apreciados amigos María Elena, J. Félix, Mauricio Frías, José Delgado, Hermilo de la Rosa, Alma Onofre, Verónica Flores, Iván Reyes ,Carlitos Macias y Villatoro por estar y ser muestra de la existencia de lo que constituye una verdadera amistad, así como el estar ahí en todo momento.

A mis amigas y confidentes Angélica, Celia, y Nieves por ser esas personas que siempre incentivaban lo mejor de mí para no frenar y seguir en el camino de la trascendencia.

Y finalmente, más no menos importantes quiero expresar un gran agradecimiento especial a dos personas clave de todo este proceso de formación, actualización y crecimiento profesional, una de ellas es el C.P. Mario Quintanilla, quien desde que tome la decisión de adquirir este nuevo reto me apoyo e incentivo a que lo realizará, estableciendo los contactos necesarios para su satisfactoria ejecución. Por otro lado y de igual forma quiero agradecer el apoyo tan grande e incondicional que recibí de la Dra. Angeolina Bermúdez durante todo este proceso, cuyo fin siempre fue que culminara cada etapa de este proyecto.

Gracias a todos y cada uno de ustedes aún a los que no menciono aquí por existir y ser parte de mi historia.

Introducción

El presente es un proyecto que implica el abordaje exploratorio sobre los estilos de personalidad del personal operativo (66 en total) de dos organizaciones distintas y las tendencias cualitativas y cuantitativas de dichos estilos con la historia de accidentes laborales de los mismos. Para abordar dicho estudio se estableció el diseño exposfacto transversal descriptivo como la estrategia más factible, confiable y viable. Una vez establecido lo anterior se constituyó la problematización orientada en forma de pregunta, la cual al igual que el objetivo general se centran y enlazan en conocer los estilos de personalidad de los empleados operativos y las posibles relaciones o eventos existentes con su historial de accidentes. Todo ello apoyado con una prueba denominada BIG FIVE la cual mide los siguientes estilos de personalidad: apertura, extroversión, afabilidad, neurotisismo y minuciosidad. Esta prueba fue administrada al empleado de manera directa y monitoreada en cada momento con la intención de asegurar una confiabilidad de los resultados.

En cuanto a los resultados estos fueron filtrados a modelos estadísticos de valores absolutos y tendencias de mediada, obteniendo resultados (representados en gráficas con tendencia de por ciento) muy interesantes como por ejemplo que los accidentados tienden a ser más desorganizados (42%) que los no accidentados esto en cuanto al estilo de personalidad de minuciosidad. Es por ello que el proyecto invita a una lectura interesante y de orden critico selectivo.

“A veces sucede así en la vida: cuando son los caballos los que han trabajado, es el cochero el que recibe la propina”.

Dame Daphne Maurier (1907- 1989)

Capítulo # 1.

Breve descripción sobre la organización a intervenir / evaluar.

1. Breve descripción sobre las organización a intervenir y / o evaluar.

Resulta importante mencionar previamente que el presente estudio se llevó a cabo en dos organizaciones las cuales son **Comisión Federal de Electricidad (CFE) y Tubería Nacional de S.A. de C.V (TUNA)**. Ambas organizaciones con una presencia muy significativa en Monterrey. A continuación se ofrece una breve descripción de cada una de ellas con la idea de conocer un poco más a fondo el escenario de intervención y / o evaluación.

► 1.1. Comisión Federal de Electricidad (C.F.E):



1.1.1 Breve Historia de la organización.

- En 1937, México tenía 18.3 millones de habitantes; de los cuales, únicamente siete millones (38%) contaban con servicio de energía eléctrica, proporcionado con serias dificultades por tres empresas privadas. Además, esas empresas se enfocaban a los mercados urbanos más redituables, sin contemplar en sus planes de expansión a las poblaciones rurales, donde habitaba más de 62% de la población.
- Para dar respuesta a esas situaciones que no permitían el desarrollo económico del país, el Gobierno federal decidió crear, el 14 de agosto de 1937, la Comisión Federal de Electricidad, que en una primera etapa se dio a

la tarea de construir plantas generadoras para satisfacer la demanda, y con ello beneficiar a más mexicanos mediante el bombeo de agua de riego, el arrastre y la molienda; pero sobre todo, con alumbrado público y para casas habitación.

- Los primeros proyectos de CFE se emprendieron en Teloloapan, Guerrero; Pátzcuaro, Michoacán; Suchiate y Xíla, en Oaxaca, y Ures y Altar, en Sonora. En 1938, la empresa tenía apenas una capacidad de 64 kW, misma que, en ocho años, aumentó hasta alcanzar 45,594 kW.
- En 1960, de los 2,308 MW de capacidad instalada en el país, CFE aportaba 54%; la Mexican Light, 25%; la American and Foreign, 12%, y el resto de las compañías, 9%. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de generación y electrificación, para esas fechas apenas 44% de la población contaba con electricidad. Tal situación del Sector Eléctrico Mexicano motivó al entonces Presidente Adolfo López Mateos a nacionalizar la industria eléctrica, el 27 de septiembre de 1960. A partir de entonces, se comenzó a integrar el Sistema Eléctrico Nacional, extendiendo la cobertura del suministro y acelerando la industrialización del país. Para ello, el Estado mexicano adquirió los bienes e instalaciones de las compañías privadas, mismas que operaban con serias deficiencias, por la falta de inversión y los problemas laborales.
- Para 1961, la capacidad total instalada en el país ascendía a 3,250 MW. CFE vendía 25% de la energía que producía y su participación en la propiedad de centrales generadoras de electricidad pasó de cero a 54%. En poco más de 20

años, nuestra empresa había cumplido uno de sus más importantes cometidos: ser la entidad rectora en la generación de energía eléctrica. En esa década, la inversión pública se destinó en más de 50% a obras de infraestructura.

- Al finalizar los 70, se superó el reto de sostener el mismo ritmo de crecimiento, al instalarse entre 1970 y 1980 centrales generadoras por el equivalente a 1.6 veces, para llegar a una capacidad instalada de 17,360 MW. En la década de los 80, el crecimiento fue menos espectacular, principalmente por la disminución en la asignación de recursos. No obstante, en 1991 la capacidad instalada ascendía a 26,797 MW.
- Actualmente, la capacidad instalada en el país es de 48,260 MW*, de los cuales 46.12% corresponde a generación termoeléctrica de CFE; 21.39% a *productores independientes de energía (PIE); 22.11% a hidroelectricidad; 5.39% a centrales carboeléctricas; 1.99% a geotérmica; 2.83% a nucleoelectrica, y 0.18% a eoloelectrica.
- El suministro de electricidad se dificultaba a todo el país, por lo que CFE definió y unificó los criterios técnicos y económicos del Sistema Eléctrico Nacional, normalizando los voltajes de operación, con la finalidad de estandarizar los equipos, reducir sus costos y los tiempos de fabricación, almacenaje e inventariado. Luego, unificó la frecuencia a 60 hertz en todo el país e integró los sistemas de transmisión, en el Sistema Interconectado Nacional.

1.1.2. Misión de comisión federal de electricidad.

- Asegurar, dentro de un marco de competencia y actualizado tecnológicamente, el servicio de energía eléctrica, en condiciones de cantidad, calidad y precio, con la adecuada diversificación de fuentes de energía.
- Optimizar la utilización de su infraestructura física, comercial y de recursos humanos.
- Proporcionar una atención de excelencia a nuestros clientes.
- Proteger el medio ambiente, promover el desarrollo social y respetar los valores de las poblaciones donde se ubican las obras de electrificación.

1.1.3. Visión de comisión federal de electricidad. .

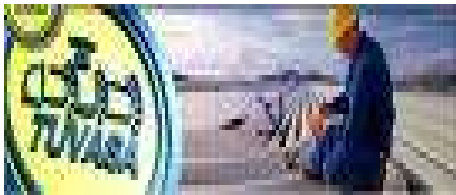
- Una empresa de clase mundial que participa competitivamente en la satisfacción de la demanda de energía eléctrica nacional e internacional, que optimiza el uso de su infraestructura física y comercial, a la vanguardia en tecnología, rentable, con imagen de excelencia, industria limpia y recursos humanos altamente calificados.

1.1.4. Valores de comisión federal de electricidad.

Los once valores corporativos son:

• Respeto.	• Integridad.	• Bien com ún.	• Actitud de servici o.
• Honestidad.	• Justicia.	• Lealtad.	• Equidad.
• Responsabilidad.	• Dignidad	• Honradez.	

► 1.2. Organización Tubería Nacional (TUNA) S.A. de C.V



1.2.1. Misión de la organización Tubería Nacional (TUNA) S.A de C.V.

- Lograr la competitividad con nuestros clientes y proveedores a través de la producción, transformación, y comercialización de productos que permita maximizar la rentabilidad de la empresa y participar en el entorno con responsabilidad social.

1.2.2. Visión de la organización Tuberia Nacional (TUNA).S.A. de C.V.

- Convertirnos en la empresa siderúrgica más importante y rentable de México.

1.2.3 Valores

Calidad Innovación, Liderazgo y Responsabilidad Ambiental como los valores que nos distinguen en el mercado.

Nuestra gente adopta Lealtad, Integridad, Solidaridad, Constancia, Tenacidad, Compromiso como los valores que definen nuestra cultura laboral.

1.2.4. Políticas de Calidad de la organización Tuberia Nacional (TUNA).S.A de C.V.

Cumplir con los requisitos pactados con nuestros clientes, haciéndolo bien desde la primera vez, con el compromiso de mejorar continuamente:

- * Nuestros productos.
- * Nuestros procesos.
- * La eficacia de nuestro sistema de gestión de calidad.
- * La satisfacción de nuestros clientes.

1.2.5 Objetivos de calidad

- 1.- Mejorar la percepción del cliente con la compañía y disminuir las reclamaciones y devoluciones
- 2.- Obtener una evaluación positiva en las entregas
- 3.- Lograr que nuestros proveedores cumplan con un nivel en su evaluación.
- 4.-Cumplir con el programa de producción
- 5.-Cumplir con el programa de capacitación

1.3. Fuentes de contacto para la elaboración y autorización del proyecto:

Contacto:	Organización:
<ul style="list-style-type: none">• Lic. Cristina Ramos.	* Comisión Federal de electricidad.
<ul style="list-style-type: none">• Lic. Alfredo Soto Lozoya• Lic. Claudia Guzmán.	* TUNA Tubería Nacional S.A. de C.V.

“Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo.”

Albert Einstein (1879-1955).

Capítulo # 2.

Planteamientos estratégicos para el desarrollo del estudio.

2. Planteamiento estratégico para el desarrollo del estudio.

2.1. Planteamiento del problema.

Pareciera que el estilo de personalidad y los accidentes no tendría nada en común, pero en los últimos años se han realizado estudios sobre este tema. Por citar algunos se encuentran el de Noriega Antuño (revista neurología mayo 1 –15 , 36 9, www.europa.sim) , el cual encontró que la personalidad tipo A es un factor vinculado a enfermedades cardiovasculares. Otro estudio es el que se encuentra publicado en la página [www.crea.es/prevenciones/estrés/capitulo 4](http://www.crea.es/prevenciones/estrés/capitulo4) demostró que los diferentes rasgos de personalidad influyen en la respuesta que damos al estrés, habiendo algunos que claramente nos predisponen a padecer día a día más estrés (Tipo A) , otros que nos ayudan a afrontarlo y sobrevivir al mismo (Personalidad resistente), y otros que pueden hacernos más vulnerables a las situaciones estresantes (Neuroticismo / Ansiedad-Rasgo), con ello es importante aprender a conocer como somos las personas ya que todos estamos sometidos a estresores nocivos o excesivos y así prevenir sus consecuencias.

Es por ello que en el presente estudio de campo esta orientado a continuar con esta línea explorando las posibles relaciones existentes entre personalidad y accidentes de índole laboral y por ende sumarse a una cultura de prevención más eficaz y que disminuya dichos accidentes.

Es sabido que una buena formulación conlleva o acerca más rápido a una respuesta más clara o precisa, es por esto que a continuación se elabora una formulación basada en los criterios del autor F. Kerlinger (1974) , el cual postula que el buen establecimiento de un problema se debe desarrollar en forma de pregunta , con una comprobación empírica y una relación de dos o más variables

¿Cómo se manifiestan los estilos de personalidad (Big-Five) y la relación que guardan los mismos con la historia de accidentes laborales por parte de empelados a nivel operativo?

2.2. Justificación.

Partiendo que el concepto de justificación hace referencia al por que o la razón principal del estudio, el presente abordaje se lleva a cabo por diferentes razones por citar algunas: porque es un tema que no ha sido agotado y puede brindar mucho más, porque es un tema que permite ofrecer planes preventivos para evitar accidentes , porque es un tema que permite un enriquecimiento personal grandioso, por que es un tema que aborda (al) comportamiento humano y permite ofrecer planes de mejora en pro de una cultura de calidad de vida, por que permite explorar y generar nuevas conclusiones, por que se cuenta con instrumentación (BIG-FIVE) confiable y valida para llevarse a cabo, entre otros puntos . Otro aporte para el abordaje de este estudio es lo que considera M.W.Eysenck (2005, www.crea.es) , el cual expresa que “ Las personas poseen ciertos rasgos o estilos de personalidad que padecen oscilaciones significativas con algunos tipos de accidentes y sus estados de ánimo”. Esto toma fuerza si partimos que en México ocurren más de 300 mil accidentes de trabajo (www.jornada.unam/2007) ,

aunque hay que reconocer que ha ido disminuyendo las cifras por ejemplo en 1980 se registraban en promedio 10 accidentes diarios por cada 100 trabajadores. En la actualidad se ha reducido a 2.8 .

“ No hay secretos para el éxito. Este se alcanza preparándose, trabajando arduamente y aprendiendo del fracaso.”

Colin Powell

Capítulo # 3.

Establecimiento de objetivos del proyecto.

3. Establecimiento de objetivos del proyecto.

Partiendo que los objetivos son guías o señalamientos para el estudio, se diseñaron los siguientes:

3.1. Objetivo general.

4.1.1. Conocer en los empelados operativos los estilos de personalidad con base a la prueba de personalidad del BIG FIVE y la relación que existe de estos estilos con su historia de accidentes.

3.2 Objetivos específicos.

3.2.1. Determinar cuantitativamente a través de porcentajes cada estilo de personalidad con base a la muestra total (accidentados y no accidentados).

3.2.2. Determinar cuantitativamente a través de porcentajes cada estilo de personalidad con base a cada tipo de muestra (accidentados y no accidentados).

3.2.3 Ofrecer una alternativa o propuestas con base a los resultados obtenidos.

Es importante aclarar que cada objetivo esta interrelacionado con la hipótesis y problema, demostrándose en la sección de graficas o análisis y discusión de los resultados.

No hay que confundir nunca el conocimiento con la sabiduría. El primero nos sirve para ganarnos la vida; la sabiduría nos ayuda a vivir”.

Sorcha Carey (1943-?)

Capitulo # 4. Marco de referencia teórica del proyecto.

4. Marco de referencia teórica del proyecto.

4.1 Antecedentes sobre personalidad.

- En la misma Biblia y en los textos clásicos griegos se aborda la personalidad con diferentes tipologías para clasificar la variedad casi infinita que en la realidad podemos observar respecto a la conducta de las personas. (Esaus y Jacob eran descritos respectivamente como un hombre agresivo, bravo y Jacob un hombre tranquilo, paciente).
- En la literatura del XVII encontramos que Milton describió en forma de poemas el carácter del allegro y penseroso, el 1º era un amante de la música, las fiestas, el juego y el 2º se caracteriza por la reclusión, la melancolía, la inteligencia.
- Schopenhauer (siglo XIX) 1865 filósofo alemán describe que la personalidad depende de la relación entre dos rasgos que dependen del temperamento uno es la energía vital y el otro la capacidad o sensibilidad de sentir dolor, si la sensibilidad predomina será una persona inteligente, melancólica y si predomina la energía los considera fuertes de espíritu o persona torpe que tiende al aburrimiento si no está activo y realiza continuamente actividades vinculadas con el movimiento.

- En la década de los 40 a los 50 se caracteriza por el predominio de las grandes teorías factorialistas encontrar los factores relevantes de la personalidad.
- Década de los 60 a los 70 durante este periodo se impuso la perspectiva dimensional de la personalidad y se desarrollan los test de base psicométrica más reconocidos, también se inicia el movimiento de crítica al concepto de rasgo, se desintegra en la investigación el tópico de la personalidad como algo interno al individuo y como constructo complejo sustituyéndose este estudio de forma compleja por el estudio de aspectos parciales de la personalidad con relación a situaciones concretas.
- Década de los 80 se desarrollan el paradigma interaccionista como respuesta a las críticas mutuas que se hacían a los modelos de los rasgos y a los situacionistas, se reconoce que hay algo innato y también que hay factores ambientales o externos
- En la década de los 90 vuelve a interesar las teorías de los rasgos el modelo de los rasgos de personalidad se confunde en sus orígenes y en sus postulados centrales con la psicología diferencial, estos modelos de los rasgos postulan que son disposiciones latentes, estables y son los principales determinantes de la forma en que actúa un sujeto. La descripción de la forma de ser de las personas es un ejercicio que en la sociedad occidental hunde sus raíces en los primeros filósofos interesados en la naturaleza humana.

- Bañuelos (1996) menciona que el estudio de la personalidad surgió desde dos tradiciones diferentes, una de ellas la que considera la personalidad como un fenómeno natural y por tanto susceptible de poder ser estudiada por la ciencia natural, la otra tradición en la Edad Media se consideraba la personalidad de origen sobrenatural, en ambos casos lo primero que hay que hacer para estudiar la personalidad es clasificar las diferentes facetas que este constructo engloba. Destaca que la psicología de la personalidad empieza como una disciplina científica en los años 30 hasta los 40 predominan los grandes teóricos de la psicología de la personalidad en esta etapa se habla del rasgo psicológico.

En si la psicología de la personalidad es muy antigua pues a lo largo de la historia encontramos planteamientos que tratan de dar una explicación adecuada al tema.(de la personalidad). Muchas de las aproximaciones tuvieron durante gran tiempo un gran peso explicativo y algunas incluso continúan de alguna manera presentes en las (explicaciones) teorías que actualmente se ofrecen de la personalidad.

(Fuente principal: www.psicoactiva.com)

4.2.- Definiciones sobre personalidad

La expresión personalidad proviene del griego “*prosopón*”, que cuyo significado de “máscara” alude a las máscaras que en el teatro griego se colocaban los actores para interpretar a los personajes de las tragedias. Puede considerarse que en cierto modo responde a *aquello que se percibe* o la *forma como se aparece ante otros*; posiblemente una traducción más apropiada fuera “imagen”. En latín el término “*personare*” equivale a “*resonar a través de...*” (per sonare); es decir que también alude a la forma como se es percibido por los otros, o en que cada uno se manifiesta ante los otros.

La personalidad de cada individuo humano - en cuanto él constituye un ser absolutamente peculiar y diferenciable de todos los restantes integrantes de su especie - está compuesta de un conjunto de elementos altamente integrados entre sí, que funcionan de una manera coherente. Cumplen diversas funciones en el comportamiento y en la intimidad de su conciencia de sí mismo; que en definitiva dan por resultado una estructura que opera como una unidad específica que conforma su personalidad. Puede afirmarse con certeza que en la estructuración de la personalidad intervienen, de manera diversa y en buena medida aleatoria, componentes que provienen de un fondo hereditario y los componentes que provienen del medio ambiente, considerando éste no tanto en su aspecto físico sino el medio social que rodea al individuo durante las distintas etapas de su crecimiento y maduración, así como las experiencias que vive y sobre todo los

procesos educativos formales e informales que realiza, principalmente en los primeros años de su vida.

(<http://www.liceodigital.com/filosofia/personalidad>).

A continuación se ofrecen algunos aportes de autores sobre el concepto de la personalidad:

- Gordon Allport (1937), la personalidad es la organización dinámica en el interior del individuo, de los sistemas neuropsíquicos que determinan su conducta y su pensamiento característico. (www.liceodigital.com/filosofia/personalidad.htm).
- Paldous Huxley (1894-1963), lo que alguien es depende de tres factores: de lo que ha heredado; de lo que la circunstancia haya hecho de él; y de lo que eligiendo libremente haya hecho de su circunstancia y de su herencia. (www.liceodigital.com/filosofia/personalidad.htm)
- Jean Claude Filloux (), la personalidad es la configuración única que toma, a lo largo de la historia de un individuo, el conjunto de los sistemas responsables de su conducta. (www.liceodigital.com/filosofia/personalidad.htm)
- Giménez Vargas (), la personalidad es el principio integrador específico y propio de cada ser humano, según el cual se estructuran las cualidades adquiridas y heredadas, en síntesis que establecen un modo individual de relación con el medio. (www.liceodigital.com/filosofia/personalidad.htm)

- Roustand (1868-1918) la personalidad es la conciencia del Yo. Esto se entiende en el sentido de percepción de su propio ser, como una individualidad autónoma, la percepción de las sensaciones del propio cuerpo, el recuerdo de su propia historia, y también un ideal hacia el cual se tiende como persona.(www.liceodigital.com/filosofia/personalidad.htm)

4.3 Algunos estudios sobre personalidad

Estudio # 1

José M. Tous Ral

Dado que la diversidad de características individuales no es una propiedad exclusiva de los seres humanos, aunque sí lo es darse cuenta de esta diversidad personal y colectiva, podemos decir que todos los organismos mamíferos vienen a la existencia con un equipamiento que les predispone a unas conductas y les hace vulnerables a ciertas condiciones. Según Beck, A. T. (1999) existen personas que a pesar de haber mejorado su depresión o su ansiedad continúan siendo dependientes, negativistas e incluso exigentes con los demás.

Estudiando la micro-historia de estas personas constató que siempre habían sido de esta forma, por lo que consideró que como mínimo existía un sub- grupo de pacientes que independientemente de la crisis de depresión o de ansiedad que les había llevado a la consulta, eran normalmente personas que manifestaban conductas disfuncionales (timidez, inseguridad,...) y distorsiones cognitivas (amenazas y temores,...) y sentimientos

(de baja auto – estima) fuera de lo común, debido a su personalidad.
(<http://www.sappiens.com/castellano/articulos.nsf/Psicolog>)

Estudio # 2

(Widiger, 1993) considero que la utilización del modelo interpersonal en la terapia permite vincular los conocimientos de la psicología de rasgos a la intervención. Una de las aplicaciones más superficiales consiste en la asignación de pacientes con rasgos de personalidad específicos a terapeutas con rasgos de personalidad complementarios. El éxito se ha basado en la ejecución de diferentes rasgos de personalidad por parte del terapeuta mediante el juego de papeles, procurando que cada rasgo resultase más potente que el mismo rasgo predominante en el paciente y de este modo obligarle a la ejecución (conducta) del rasgo complementario en el mismo. Una extensión de la técnica consiste en la realización de roles rasgo complementarios en dinámicas de grupo lo cual tiene como antecedente los psicodramas propuesto por J. L. Moreno. Otras aplicaciones de la teoría de rasgos vinculada al modelo interpersonal hacen referencia a las exigencias psicológicas que pueden expresarse mediante diferentes tareas, por ejemplo tareas de exploración para una persona baja en apertura a la experiencia, tareas de atención a los estímulos ambientales para una persona depresiva, o tareas de introspección para una persona ansiosa. (<http://www.sappiens.com/castellano/articulos.nsf>)

Estudio # 3

Allport (1937), desarrolla el estudio de la individualidad, como característica sobresaliente del hombre. En la vida cotidiana, en la relación con otros la individualidad se hace presente. Para el hombre de la calle, la individualidad es la característica de la

naturaleza humana. En cambio con el científico ocurre algo diferente: de todas las ciencias dedicadas al estudio de los procesos vitales, ninguna reconoce como central, el hecho de que los procesos vitales solo ocurren en formas unificadas, complejas e individuales. A las ciencias, la existencia real del individuo les molesta la intrusión en sus dominios. Pretenden ocuparse de la naturaleza (como si en ella no existiese la individualidad)

(<http://www.psicologia.unt.edu.ar/programas07/consideraciones.doc>)

Estudio # 4

(Bolívar)Heinrich (1930), planteó que el 88% de los accidentes se debían a actos inseguros, mientras que sólo el 10% a condiciones inseguras, y el otro 2% a causas imposibles de prevenir. Bajo esta premisa, sostenía que el control del “acto inseguro” de los trabajadores era la clave para la prevención.

Una psicóloga de la época, Flore Dumbars, sostuvo que el 80% de quienes habían sufrido un accidente grave tendían a sufrir otros, y tenían una personalidad particular, por ejemplo: tenían buenas condiciones de salud, solían ser inmunes a gripes o indigestiones, no eran torpes, pero a menudo eran impulsivos y se hallaban resentidos hacia la autoridad; comparando el carácter del “riesgógeno” con la de un delincuente juvenil. Marbe (1936), siguiendo la misma corriente de Dumbars, planteó la teoría del “hombre accidentable”. Se trata de aquel que muestra tendencia a los accidentes sufriendolos repetidas veces debido a características individuales específicas que se desvían de la norma y que están determinadas hereditariamente, en contraparte, existiría el “hombre de

seguridad”. En otras palabras, esta idea supone la existencia de hombres fatales y hombres afortunados desde su nacimiento.

Otros autores como Freud, Adler y Le Shan, vieron los accidentes laborales como formas de autocastigo, de huir del trabajo, de salir de los problemas personales. Sin embargo, a pesar de todo el conocimiento científico, psicológico y social que existe actualmente, todavía hay una cultura dominante, incluso entre especialistas y trabajadores de que estos últimos son los culpables de sus propios accidentes.

Junto con la noción del acto inseguro apareció la idea de la “distracción” como causa fundamental, lo que supondría ignorar algunos conceptos de neurofisiología y psicología básica: “la atención es una función psíquica superior por definición fatigable”. El error humano es intrínseco a su naturaleza y en el diseño de cualquier sistema de gestión de seguridad y salud debe preverse esta posibilidad y tomar las medidas preventivas correspondientes.

Igualmente, el incumplimiento de las normas por parte de los trabajadores también suele verse como una causa. Algunas investigaciones recientes han mostrado que el incumplimiento de las normas tiene una correlación directa con el desacuerdo con ellas y en el hecho de que los trabajadores muestran mayor confianza en sus propias estrategias. En este sentido, Bolívar asegura que “es muy difícil internalizar una norma sobre el trabajo propio cuando el trabajador no ha participado en su creación. Cuando las reglas se hacen a espaldas de los trabajadores, se piensa en el trabajo prescrito y no en el trabajo real”. (www.inpsasel.gov.ve)

Estudio # 5

Aparicio García, Marta Evelia (2004).-El modelo de personalidad de Theodore Millon sirve de punto de partida para analizar el modelo mediante el Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIP) en el ámbito laboral. El MIPS es un instrumento construido para evaluar la personalidad normal y ha sido adaptado y baremado recientemente en población española (Sánchez-López, Díaz y Aparicio, 2001). En el trabajo presentado se evalúa la validez convergente del inventario con tres grupos laborales. El primer estudio se ha realizado en un proceso de promoción interna con teleoperadores de una empresa que se presentaban a un puesto superior de coordinadores. El segundo estudio consiste en un proceso de selección de auxiliares de clínica para trabajar en el Gobierno Vasco. Y el tercer estudio consta de personas que se presentan a una selección para trabajar como Becarios de Comercio Exterior en las embajadas españolas en el extranjero. Con estos tres grupos se analizan las correlaciones existentes entre el MIPS y tres cuestionarios, el 16 PF-5 de Cattell (adaptado por Russell y Karol, 1996), el BFQ de Caprar, Barabarenelli y Borgogni (1995) y el IPV (Inventario de Personalidad para Vendedores del "Centre de Psychologie Appliquée" de París, TEA 1990). Además del análisis de la validez convergente se analizan los perfiles diferenciales de personalidad en los tres grupos, diferenciando entre las personas que superan el proceso de selección y las que no. Los resultados indican que las correlaciones predichas entre estos cuestionarios y el MIPS se cumplen en su mayor parte y que el MIPS tiene una estructura correlacional en España similar a la de EEUU. Los perfiles diferenciales obtenidos permiten asegurar que el MIPS discrimina entre los grupos, aunque su poder predictivo mejoraría si se construyeran

perfiles teóricos previos a los procesos de selección y se tuvieran en cuenta para la toma de decisiones (<http://www.ucm.es/eprints/4512/>)

4.4.- Enfoques sobre la personalidad

A) En el enfoque transversales ontológicos.-

La personalidad es equivalente a persona y por consiguiente todas las características psicológicas de la misma son necesarias para poder describir (explicar) su conducta en una situación determinada y para predecir la capacidad de cambio de la misma. En este enfoque encontramos a Pervin, L. A. (1996) cuando nos dice que los elementos de la personalidad son los rasgos, los componentes cognitivos y las necesidades y motivos tanto biofisiológicos como cognoscitivos.

B). Los enfoques longitudinales ontológicos.-

Han demostrado que la personalidad nace con el individuo y es el resultado de la interacción entre las necesidades y los imperativos sociales en cada persona, por lo que la inadecuada solución de esta interacción o mal aprendizaje estaría en la base de los trastornos de personalidad y esta sería la causa de la psicopatología, observable en una situación determinada. Los elementos de la personalidad son el resultado negativo de la interacción entre los deseos y los deberes experimentados en distintos momentos longitudinales, lo cual da lugar a la denominación de fases evolutivas disfuncionales como la fase oral, anal y fálica. En este enfoque encontramos al psicoanálisis y a la psicología dinámica.

C) En los enfoques evolutivo filogenéticos.-

Encontramos a Beck, A. T. (1999) según el cual los elementos de la personalidad son estrategias anteriores a cada individuo en particular, pero presentes en el mismo que se

han ido diversificando gracias a la supervivencia del ser humano a lo largo de su existencia. Cada ser humano al nacer dispone de una o varias estructuras de conducta o estrategias útiles para la supervivencia que desarrollará en su interacción con las demás personas. Cuando esta estructura es única y excesiva se convierte en disfuncional y lleva a la persona a manifestar lo que conocemos como trastornos de la personalidad. En este planteamiento los elementos de la personalidad son los rasgos, cuyo estudio más básico lo constituyen los componentes del temperamento. Por lo que cada uno de los rasgos, factores o tipos de personalidad debe considerarse como la denominación de una estrategia distinta de conducta que actúa como una disposición conductual para cada persona.

D). Psicología de la forma.

La Psicología de la forma: En primer lugar desplaza su atención del estudio tradicional de los segmentos de conducta aislados de su conjunto natural al estudio de la red de funciones, tal como se interpenetran en la vida del organismo. En segundo término, introduce la distinción que estableció Lewin entre genotipos y fenotipos. Los genotipos son categorías causales, los fenotipos son categorías descriptivas.- Posteriormente corrige el peso puesto en el origen de los rasgos. De acuerdo con la Psicología de la Gestalt: los hábitos infantiles son solo un factor dentro de un amplio sistema de fuerzas que determina en cada momento dado la forma que la individualidad ha de tomar.

E) Enfoque de la psicología de la comprensión.

La Psicología de la comprensión (Verstehen): Es la escuela de pensamiento vinculada con la Gestalt. Plantea que deben existir dos psicologías distintas y separadas: una que debe ocuparse de *elementos* y la otra que debe atender *estructuras*. La primera destruye

las totalidades significativas de la vida, mientras que la segunda, busca deliberadamente la relación significativa entre los actos y experiencias de la persona. Este segundo método, da cuenta de cada hecho mental único sin destruir su integridad, tratando de comprender. (<http://www.psicologia.unt.edu.ar/programas07/consideraciones.doc>)

F). *La Psicología personalística*

Esta escuela de pensamiento se refiere a que toda función mental está integrada en una vida personal (ej: no existe en ningún sentido concreto algo como la inteligencia, la percepción espacial, la discriminación del color, etc., sólo existen personas capaces de llevar a cabo tales actividades o de tener tales experiencias). No existe desarrollo de la destreza, del vocabulario, del conocimiento, no se da desarrollo que no sea de la persona. Que la destreza se acreciente, que el vocabulario y el conocimiento se amplíen son partes del desarrollo de la persona.

(<http://www.psicologia.unt.edu.ar/programas07/consideraciones.doc>)

4.5 Tipos de Personalidad y sus diferentes perspectivas.

Son varios los autores y estudios que detallan la personalidad y sus diferentes manifestaciones o tipos, ante esto se desarrollan a continuación algunos aportes significativos de clasificaciones.

A) Perspectiva de Jung (1922). <http://cad.uach.mx/docs/personal.doc>.
La clasificación se basa en tres biotipos.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Endormofo: Tiene un mayor desarrollo visceral y del tramo digestivo y en su máxima manifestación tiende a ser más bien bajo de estatura y grueso. |
| <ul style="list-style-type: none">• Mesomorfo: Se caracteriza por un mayor predominio de su esqueleto y |

<p>musculatura; son personas fuertes y duras.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ectomorfo: Es delgado y frágil, teniendo poco desarrollada su musculatura.

B). Sheldon y sus dimensiones temperamentales.

<ul style="list-style-type: none"> • La visceratonia esta correlacionada con la endomorfia y se caracteriza por tendencia a la relajación, gusto por el confort y predominio de la extroversión.
<ul style="list-style-type: none"> • La somatonia se caracteriza por energía, actividad y agresividad y correlaciona con la mesomorfia.
<ul style="list-style-type: none"> • Por último, la cerebrotonia se manifiesta por rasgos de inhibición e interiorización y correlación con la ectomorfia.

C) Aporte de Oscar Bentacourt (citado por Bolivar 2002) (www.inpsasel.com)

Afirmo que los diferentes rasgos de personalidad influyen en la respuesta que damos al estrés, habiendo algunos que claramente nos predisponen a padecer día a día más estrés (Tipo A), otro que nos ayudan a afrontarlo y sobrevivir al mismo (Personalidad resistente), y otros que pueden hacernos más vulnerables a las situaciones estresantes (Neurotismo/Ansiedad-Rasgo), con ello es importante aprender a conocer como somos las personas ya que todos estamos sometidos a estresores nocivos o excesivos y así prevenir sus consecuencias.

Dentro de esta perspectiva existen tres rasgos o **tipos de personalidad** a destacar por ser valorados como claramente influyentes en la percepción del estrés y en sus consecuencias, de los cuales destacaremos dos de los cuales son: **Tipo -A-; Personalidad Resistente y Neuroticismo / Ansiedad.**

¿Qué es un tipo A?

Las personas tipo -A- **son más impacientes y agresivas** en sus relaciones sociales (la hostilidad quizás es el elemento más perjudicial de éste tipo); dedican más tiempo al trabajo que a su vida familiar, y reaccionan con mayor virulencia ante la frustración (tragándose o exteriorizándolo). Suelen presentar mayor grado de tensión física y emocional y prefieren los trabajos con un alto nivel de demandas. Suelen buscar y luchar por niveles profesionales y ocupaciones que justifiquen esta forma de reaccionar.

¿Qué es un tipo B?

Patrón -B- que sería una persona tranquila, acomodaticia, flexible,..., pero que obviamente también soportará **estrés** lo que pasa que no le causará estragos psicofísicos.

A continuación **tres características fundamentales** de estos tipos de personalidad:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">○ Implicación laboral: “si me paro me muero”, el trabajo es lo primero y si les preguntas ¿qué haces después de trabajar? Contestan seguir trabajando. Se obsesionan con tener muchas cosas que hacer, tienen fobia al “ahora no tengo nada que hacer”, son los típicos que están tomándose un café, leyendo la prensa, hablando por el móvil y controlando quien entra y sale (por si hay que saludar). Son rígidos con los plazos, priorizan el trabajo sobre el fin de semana, las vacaciones, la pareja, los hijos, sobre todo. Prefieren siempre lo material a lo abstracto, y suelen considerar como “lo normal” su forma de comportarse y actuar haciendo caso omiso a las insinuaciones de la familia, amigos y compañeros de trabajo. |
| <ul style="list-style-type: none">○ Impaciencia: Si pierden o se les estropea el reloj comprarán otro automáticamente o te lo pedirán prestado, siempre luchan contra el crono, un minuto es demasiado tiempo para estar parado, no se puede andar despacio, no se |

<p>puede comer despacio, no se puede hablar despacio son segundos, minutos que le robas al reloj, y el tiempo es ORO, DIAMANTE Y PLATINO. Ante la espera se incomodan y mueven continuamente, conducen aceleradamente, no suelen delegar nunca y los demás siempre son los culpables de sus problemas para cumplir los plazos.</p>
<p>○ Agresividad: Suelen ser violentos cuando lo exteriorizan, gritan, insultan, golpean la mesa, tiran la silla, la frustración les saca de sus casillas. Si no lo exteriorizan, le cambia el color de la cara, empiezan a sudar, hiperventilan, les cuesta articular palabras, ... Todo ello porque quieren controlar, dominar, ganar siempre.</p>

D) Perspectiva de *Carolina Inostroza y Yanet Quijada (Mayo de 2001). Basada en el aporte de Kernberg.*

Uno de los principales aportes de Kernberg (1984) a la comprensión de los trastornos de personalidad es haber explicitado la configuración estructural y dinámica subyacente que los hace tanto similares como distintos entre sí. Se analizan los trastornos de personalidad comenzando desde la menor a mayor severidad:

- *Trastornos de personalidad en estructura neurótica:* Incluye a los trastornos Depresivo masoquista, obsesivo compulsivo e histérico. Se caracterizan por una identidad del yo y capacidad de relaciones profundas, control de impulsos y tolerancia a la ansiedad; creatividad en el trabajo por la capacidad de sublimación. Poseen capacidad para amar sexualmente e intimar, pero esta está afectada por

sentimientos de culpa inconscientes que se reflejan en patrones patológicos de interacción; de hecho el conflicto dinámico (impulsos) consiste en la patología de la libido. En el caso del trastorno depresivo masoquista existe un conflicto oral que se ha llevado (relativamente inmodificado) al plano edípico. En el obsesivo compulsivo una constelación de conflicto anal es llevado al plano edípico. La personalidad histérica es un ejemplo de conflicto edípico que se refleja en una inhibición sexual (Kernberg, 1994)

- Trastornos de personalidad en estructura limítrofe superior: Incluye los trastornos de personalidad ciclotímico, sadomasoquista, infantil o histriónico, dependiente y narcisismo de buen funcionamiento. Estos trastornos se caracterizan por presentar el síndrome de difusión de identidad, pero conservan algunas funciones yoicas con buen funcionamiento, tienen un súper yo integrado, se adaptan mejor al trabajo, pueden establecer relaciones íntimas benignas, integrar impulsos sexuales y de ternura. Se consideran en transición entre los trastornos de personalidad neuróticos y limítrofes
- Trastornos de personalidad en estructura limítrofe inferior: Incluye el trastorno de personalidad limítrofe (en sentido estricto), esquizoide, esquizotípico, paranoico, hipomaniaco, hipocondríaco, narcisismo maligno y antisocial. Estos trastornos se caracterizan por la difusión de identidad, no se ha logrado la constancia objetal, no se perciben objetos totales sino que idealizados (tanto buenos como malos); un desarrollo desproporcionado del impulso agresivo ligado al uso masivo de la escisión como mecanismo defensivo para poder contar con objetos buenos que protejan de los malos para escapar de la agresión atemorizante; también se

observan problemas en las relaciones íntimas; el súper yo es arcaico, no integrado. Todo esto se traduce en problemas para establecer relaciones íntimas duraderas, falta de metas en la vida, incapacidad de sublimar ligada a poca persistencia y creatividad en el trabajo; patología de la vida sexual por estar contaminada la libido con la agresión, incluyendo tendencias polimorfas (Kernberg, 1994).

Así como existen similitudes entre los trastornos de personalidad en un tipo de estructura, también existen similitudes o líneas de trastornos (sobretudo con respecto a características conflictivas y dinámicas) dentro de las estructuras y también a través de ellas. Es aquí donde se aprecia la característica dimensional y categorial del sistema clasificatorio de Kernberg.

Una primera línea es la del trastorno límite y esquizoide que reflejan una fijación en la separación / individuación, existe una escisión de las relaciones objetales internalizadas, que en el esquizoide - por una tendencia temperamental introvertida - se expresa en empobrecimiento de las relaciones objetales (empobrecimiento social) con poca expresión afectiva debido a la escisión de los afectos, e hipertrofia de la vida fantasiosa; en el caso del límite - con tendencia temperamental extrovertida - se expresa en relaciones impulsivas en el plano interpersonal, que remplazan su autoconciencia. La personalidad esquizotípica es una forma más severa de la personalidad esquizoide; la personalidad paranoide se caracteriza por un aumento de agresión y proyección (del tipo identificación proyectiva) en relación al esquizoide, unida a una auto idealización defensiva. La personalidad hipocondríaca también está unida a la línea esquizoide, en este caso los objetos persecutorios (producto de la escisión esquizoide) se proyectan al

interior del cuerpo, lo que las asemeja al trastorno paranoide (proyecta fuera de si los objetos persecutorios).

Otra línea de trastornos es la que cruza los trastornos hipomaníaco, ciclotímico y depresivo masoquista. Estos trastornos están unidos por una disposición temperamental de activación afectiva; el estado más grave es el hipomaníaco, que puede evolucionar a ciclotímico si hay mejor funcionamiento yoico, y a depresivo masoquista si hay una identidad del yo y súper yo integrado, pero extremadamente punitivo (lleva a la culpa y a la necesidad de sufrir para obtener placer sexual). La línea depresivo masoquista tiene otra rama que la liga al trastorno sadomasoquista (que a su vez viene de la paranoia); la evolución de personalidad paranoide a sadomasoquista y de esta a depresiva masoquista es equivalente a la transición hipomaniaco-ciclotímico-depresivo masoquista.

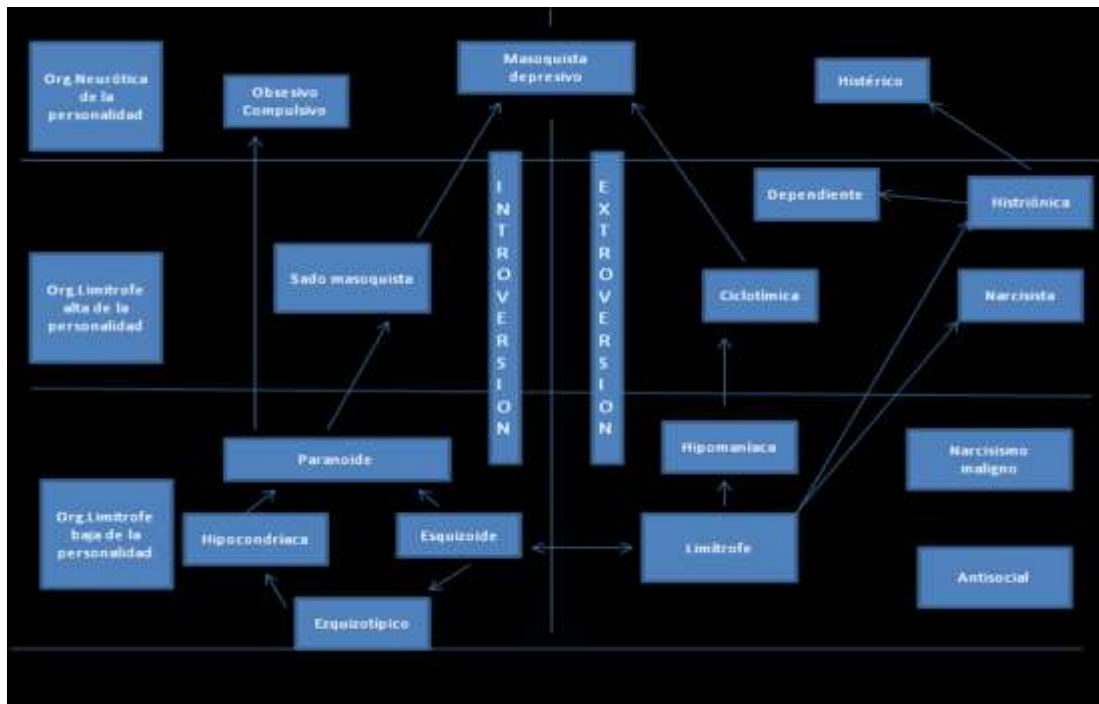
También es posible observar la línea narcisista que se caracteriza por un sí mismo integrado, pero patológico y grandioso; dentro de esta línea se encuentran de menor a mayor gravedad: el trastorno narcisista, narcisismo maligno y trastorno antisocial. Lo que diferencia a estos trastornos es el nivel de agresión e integración del súper yo. En el narcisismo se observa un sí mismo irreal e idealizado con algún grado de conducta antisocial; se transforma a narcisismo maligno cuando se agrega agresión egosintónica (crueldad, sadismo u odio) y un súper yo desintegrado que genera tendencias paranoides por la reproyección de la agresión; el estado más grave es el trastorno antisocial donde no existe la capacidad de sentir culpa o preocupación por otros, ya no existe un súper yo ni tampoco una capacidad de proyectarse en un futuro personal.

Siguiendo la línea limítrofe se encuentra la personalidad infantil o histriónica y la histérica. En la personalidad infantil (estructura limítrofe) no hay capacidad de establecer

relaciones personales maduras, se observan tendencias sexuales polimorfas y conflicto indiferenciado con hombres y mujeres; en la personalidad histérica (estructura neurótica) los conflictos se restringen al ámbito sexual, con pseudohipersexualidad e inhibición sexual, mayores conflictos con las mujeres que con los hombres, que son por competir por los hombres.

Finalmente se observa la personalidad obsesivo compulsiva, este trastorno sigue la línea esquizoide paranoide y es su representante mejor integrado, con estructura neurótica. En ese caso la agresión es neutralizada por un súper yo integrado y sádico, lo que lleva al perfeccionismo, necesidad de control y autodudas.

A continuación se ilustran dos cuadros de Kernberg como un medio de facilitación y reforzamiento del aprendizaje explicado con anterioridad.



	Estructura de Personalidad			
Criterios.	Neurótico.	Limítrofe alto.	Limítrofe bajo.	Psicótico.
Identidad del yo.	Presente	Ausente	Ausente	Ausente
Juicio de realidad.	Mantenido	Mantenido	Mantenido, pero con alteraciones	Ausente
Defensas	Avanzadas	Primitivas	Primitivas	Primitivas
Trastornos de personalidad	Obsesivo compulsivo Masoquista depresivo Histérico	Sadomasoquista Ciclotímico Dependiente Histriónico Narcisista	Paranoide Hipocondríaco Esquizotípico Esquizoide Limítrofe Hipomaníaco Narcisismo maligno Antisocial	

Cuadro # 2 Resumen clasificación de estructuras y trastornos de personalidad según

Kernberg. Fuente principal: (<http://www2.udec.cl/~ivalfaro/apsique/pers/kertp.html>)

4.6 Métodos , técnicas e instrumentos de apoyo para evaluar la personalidad.

A) La prueba de Rorschach (Unidad De Evaluación Psicologica Ceril.), Fuente principal: (http://ceril.cl/P59_Udep.htm.)

La prueba de Rorschach es una prueba psicológica publicada en 1921 en Suiza, por el psiquiatra Hermann Rorschach. Esta consiste en proponer a la persona un estímulo tan inestructurado, que el único modo de organizarlo resulta del empleo de los recursos que esa persona tiene habitualmente: ve la mancha, como habitualmente está acostumbrado a mirar cualquier otra situación de la vida. Pero el aporte del Método Rorschach es que permite estudiar sistemáticamente esos diversos modos de "ver las manchas", relacionándolos entre sí y correlacionándolo con características específicas del funcionamiento intelectual, emocional, y vincularlo al de la identidad personal.

En términos prácticos, las variables de la personalidad que el test de Rorschach permite evaluar tanto en niños como en adultos, son agrupadas por áreas de la personalidad, a continuación en la siguiente tabla se ilustran:

<ul style="list-style-type: none">○ Cognitivas: Productividad asociativa, capacidad ideativa conceptual y expresiva; estadio del desarrollo del pensamiento, características en el manejo de la realidad , (aceptación de la realidad versus fantasía), capacidad de control racional; posibles alteraciones orgánicas, retardo mental, desarrollos psicóticos del pensamiento.
<ul style="list-style-type: none">○ Afectivas: Capacidad y cualidad de la expresión emocional; identificar emociones, sentimientos y estados de ánimo predominantes; manejo de la agresión, tolerancia a la frustración (capacidad para postergar impulsos, mecanismos de adaptación o defensa, grado de flexibilidad respecto a la realidad y a sí mismo, capacidad de control sobre sus impulsos), manejo de la ansiedad, y

de los estados del ánimo; identificar necesidades y motivaciones predominantes
○ Relacionales: representación del mundo y de los otros, ansiedades predominantes en este contexto, estilo de vínculo (dependiente, independiente, demandante, sumiso, activo, pasivo, etc.).
○ Desarrollo de la identidad: cualidad de la representación del sí mismo tanto a nivel del esquema corporal como de los atributos psicológicos.

Además, también es posible evaluar el nivel de organización de la personalidad: psicótico, fronterizo, neurótico.

B) MIPS Fuente principal (<http://www.efdeportes.com/>)

Inventario de estilos de personalidad de la Lic. Gabriela Casarico MIPS. Fácil de administrar y fácil de evaluar. Son 180 ítems a contestar verdadero o falso.

En este test se evalúan varios rasgos de personalidad que se pueden seleccionar por pares de opuestos según sean las características que se quieran evaluar. En la siguiente tabla se mencionan varias características.

○ Apertura / Preservación: esta escala evalúa si los individuos son optimistas, pesimistas, si tienden a ver el lado bueno de las cosas, si enfrentan sin dificultades los altibajos que se les presentan, si se trastornan con facilidad por	○ Modificación / Acomodación: Esta escala evalúa el modo de comprometerse con las tareas que se realizan, de qué modo lo hace, si es alguien con iniciativa, con empeño, con perseverancia ó si se trata de un individuo pasivo,
--	--

cualquier inconveniente que surge, si son seguros de sí y poseen confianza en sí mismos.	quedado, que deja que las cosas sucedan sin ser partícipe.
○ Reflexión / Afectividad: evalúa el modo de tomar decisiones, se juzgan los actos, si se hace analíticamente, de forma objetiva, subjetiva, con los sentimientos de por medio.	○ Discrepancia / Conformismo: Indica si un individuo es respetuoso de la autoridades, si acata las disposiciones sin problemas, o si se trata de alguien díscolo, rebelde, impulsivo.
○ Retraimiento / Comunicatividad, Individualismo / Protección, Extraversión / Introversión: Estas escalas evalúan cómo es el individuo en su relación con los demás, si se siente bien en grupo, si se comunica sin dificultades, si posee habilidad para hacer amigos, si es simpático, callado, aburrido, etc.	

C). 16 PF-5 (CUESTIONARIO FACTORIAL DE PERSONALIDAD)

Russell, m.t. – Karol, d.l.

Evaluación de 16 escalas primarias y 5 dimensiones (factores) globales de la personalidad en sujetos normales. Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: Variable, unos 45 minutos. Edad: A partir de los 16 años. La nueva edición 16PF-5 es una revisión y actualización de las formas anteriores. Tiene 185 elementos y mide, con algunas variaciones y mejoras, las mismas 16 escalas primarias. Las 5 dimensiones superiores se denominan ahora ¿factores globales? (aunque siguen siendo vectores secundarios

definidos mediante análisis factorial), y están en la línea de los ¿cinco grandes? medidos expresamente por otros instrumentos. Actualmente está ya tipificado en la población española con varios miles de casos, e incorpora una escala de ¿deseabilidad social? (IM) y otra de ¿aquiescencia? (AQ) para controlar los sesgos en las respuestas. Baremos en decenas de tipos para adultos, varones, mujeres y ambos sexos reunidos.

(<http://www.libreriapaidos.com/libros/0/847174393.asp>)

D). Eysenk

El Cuestionario de Personalidad de Eysenck (CPE) fue estandarizado y publicado en Inglaterra. Desde entonces se han realizado numerosos estudios transculturales que han validado ampliamente los rasgos del instrumento y han permitido obtener guías de calificación válidas en más de 25 países con diferentes culturas. Algunos de estos estudios han incluido a países de habla hispana, e incluso en México se ha llevado a cabo la validación del CPE para adultos.

El cuestionario está basado en un modelo de tres dimensiones de la personalidad consideradas como las más básicas y que son neuroticismo (N), psicoticismo (P) y extraversión (E).

Estas tres grandes dimensiones se han considerado como jerárquicas, ya que al subdividir las en niveles más bajos, evalúan rasgos más específicos, que a su vez, pueden subdividirse en hábitos de reacción o en instancias conductuales. Este instrumento es el apropiado para estudiar la personalidad a un nivel elevado de la jerarquía, lo cual tiene la ventaja, según los autores, de que a este nivel de "super-

rasgos", es posible obtener réplicas entre sexos, edades, métodos y cuestionarios. La posibilidad de contar con un instrumento tan útil para realizar estudios comparativos y que ha sido tan ampliamente utilizado, fue una de las razones por las que se consideró de importancia estudiar la validez del CPE en población mexicana.

La persona con puntajes altos en E es una persona sociable, que le gustan las fiestas, tiene muchos amigos, necesita emociones, se arriesga a veces en extremo y es generalmente impulsiva. Es muy dada a hacer bromas y siempre tiene lista una respuesta. Los puntajes bajos en esta escala describen a una persona callada, aislada, introspectiva, más aficionada a los libros que a las personas, reservada y distante, excepto con sus amigos íntimos.

La persona con puntajes altos en N es malhumorada y preocupada, irritable, nerviosa, aprehensiva, tensa y depresiva. Reacciona con gran intensidad a todo tipo de estímulos y se le dificulta recobrar su serenidad después de que ha experimentado una reacción emocional. Sus reacciones desproporcionadas interfieren con un ajuste adecuado, haciéndola conducirse en forma irracional y a veces rígida.

Los individuos con bajos puntajes en N, por otro lado, usualmente responden con más lentitud y con poca intensidad. Recobran fácilmente la compostura, son generalmente calmados y mantienen el control.

La persona con un alto componente de psicoticismo es fría, impersonal, hostil, agresiva, poco empática, poco amigable, poco digna de confianza, ruda, sin modales, poco servicial e insensible. Le gustan las cosas extrañas y peculiares, no se percata del peligro y le gusta divertirse a costa de los demás. Los psicóticos y criminales obtienen puntajes altos en esta escala.

El instrumento incluye una cuarta escala, deseabilidad social (L), que intenta medir la intención de falsificar las respuestas.

La teoría de Eysenck está basada principalmente en la psicología y la genética. Ella considera que las diferencias en las personalidades surgen de la herencia hereditaria. Razón por la cual, Eysenck estuvo primariamente interesado en lo que usualmente se le conoce como temperamento.

Sus métodos comprenden una técnica estadística llamada análisis factorial. Dicha técnica extrae un número de “dimensiones” de un gran compendio de datos. El análisis factorial extrae dimensiones (factores) tales como timidez-extraversión del monto de información. La investigación original de Eysenck muestra dos dimensiones principales de temperamento: neuroticismo y extraversión-introversión. A continuación se describirá e que consiste cada uno de ellos.

- Neuroticismo

Este es el nombre que Eysenck dio a una dimensión que oscila entre aquellas personas normales, calmadas y tranquilas y aquellas que tienden a ser bastante “nerviosas”. Estas últimas tienden a sufrir más frecuentemente de una variedad de “trastornos nerviosos” que llamamos neurosis, de ahí el nombre de la dimensión. Precisó que este apartado que no se refería a que aquellas personas que puntuaban alto en la escala de neuroticismo son necesariamente neuróticas, sino que son más susceptibles a sufrir problemas neuróticos.

Eysenck estaba convencido de que ya que todo el mundo se puntuaba en algún punto de esta dimensión de normalidad a neuroticismo, era esto un indicador verdadero del temperamento; es decir, que esto era una dimensión de la personalidad apoyada genética

y fisiológicamente. Posteriormente, él se dirigió hacia la investigación fisiológica para buscar posibles explicaciones.

Quizás el síntoma neurótico más “arquetípico” es el ataque de pánico. Eysenck explicó los ataques de pánico como algo parecido al sonido agudo que uno escucha si acerca un micrófono a un altavoz: los sonidos pequeños que entran al micro se amplifican y salen por el altavoz y vuelven a entrar por el micro, se vuelven a amplificar y así sucesivamente. ¡Podríamos decir que la persona neurótica está respondiendo más a su propio pánico que al objeto productor del mismo! Desde luego puedo dar fe de la descripción de Eysenck, aunque sus explicaciones se mantengan solo como hipótesis.

- Extraversión-introversión

Esta segunda dimensión se parece mucho a lo que Jung decía en los mismos términos y algo muy similar también a nuestra comprensión bajo el sentido común de la misma: personas tímidas y calmadas versus personas echadas para adelante e incluso bullosas. Esta dimensión también se halla en todas las personas, pero su explicación fisiológica es un poco más compleja.

Eysenck hipotetizó que la extraversión-introversión es una cuestión de equilibrio entre “inhibición” y “excitación” en el propio cerebro. Estas son ideas de las que Pavlov se sirvió para explicar algunas de las diferencias halladas en las reacciones al estrés de sus perros. La excitación es el despertar del cerebro en sí mismo; ponerse a alerta; estado de aprendizaje. La inhibición es el cerebro “durmiente”, calmado, tanto en el sentido usual de relajarse como en el de irse a dormir o en el sentido de protegerse a sí mismo en el

caso de una estimulación excesiva. *Hay personas que sencillamente se desmayan ante un estímulo demasiado poderoso. N.T.*

Alguien que es extravertido, decía Eysenck, tiene una buena y fuerte inhibición: el cerebro del extravertido se inhibe, lo que significa que se vuelve “insensible”, podríamos decir, al trauma y por tanto recordará muy poco de lo que ha ocurrido. Por otro lado, el introvertido tiene una pobre o débil inhibición: su cerebro no le protege lo suficientemente rápido; no se “apaga” en ningún momento. Más bien están muy alertas y aprenden bastante, de manera que pueden recordar todo lo que ha pasado.

- Neuroticismo y extraversión-introversión

Eysenck halló, que las personas con fobias y con trastornos obsesivo-compulsivo tendían a ser bastante introvertidos, y las personas con trastornos conversivos (p.e. la parálisis histérica) o con trastornos disociativos (p.e. amnesia) tendían a ser más extravertidos.

Los extravertidos altamente neuróticos, por otro lado, son buenos para ignorar y olvidar aquello que los sobrecarga. Se valen de los clásicos mecanismos de defensa, tales como la negación y la represión. Convenientemente pueden olvidar aquella dolorosa semana, por ejemplo, o incluso “olvidar” su habilidad para sentir y usar sus piernas.

- Psicoticismo

Eysenck llegó a reconocer que aunque utilizaba una gran población para sus investigaciones, había un tipo de población que no estaba considerando. Cuando se analizaron estos datos mediante la técnica factorial, un tercer factor significativo empezó a emerger, el cual llamó psicoticismo.

De la misma forma que el neuroticismo, la alta puntuación en psicoticismo no necesariamente indica que eres psicótico o que estás condenado a serlo, simplemente que tienes cualidades que se hallan con frecuencia entre psicóticos, y que probablemente serás más susceptible, en ciertos ambientes, a volverte psicótico.

Efectivamente, como podríamos imaginarnos, los tipos de cualidades halladas entre puntuaciones altas en esta dimensión incluyen una cierta temeridad; una despreocupación por el sentido común o convenciones; y un cierto grado de expresión inapropiada de la emoción. Es esta la dimensión que separa a aquellas personas que terminan en instituciones del resto de la humanidad. (<http://www.psicologia-online.com/ebooks/personalidad/eysenck.htm>)

E) Sobre el BIG FIVE

CAPRARA, G.

Evaluación de las 5 dimensiones del modelo de los "Cinco grandes" en la estructura de la personalidad. Aplicación: Individual y colectiva. El tiempo de aplicación es variable (unos 30 minutos). al igual la muestra de aplicación (partir de los 16 años). Este Cuestionario cuenta con 132 elementos de respuesta múltiple (tipo Likert) para identificar las cinco dimensiones fundamentales para describir y evaluar la personalidad humana.

Las dimensiones son: Energía, inherente a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, principalmente de tipo interpersonal. Amigabilidad, preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás. Consciencia, propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable. Estabilidad emocional, rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los

efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración. Apertura, sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses. Incorpora una escala tipo "L" para medir la deseabilidad social.

¿De donde proviene el concepto los cinco grandes?, fueron originalmente derivados en los Setentas por dos equipos independientes de investigación: Paul Costa y Robert McCrae (en el National Institutes of Health), y Warren Norman (en la Universidad de Michigan)/Lewis Goldberg (en la Universidad de Oregon), quien tomó una ruta un poco diferente al llegar a los mismos resultados. Esto es, la mayor parte de los rasgos de personalidad pueden ser abarcados por cinco grandes dimensiones de personalidad, muy a pesar del lenguaje o la cultura. Estas cinco dimensiones han sido derivadas mediante haciendo preguntas a miles de personas y después analizando la información con un proceso estadístico conocido como factor-análisis. Es importante darse cuenta que los investigadores no decidieron encontrar cinco dimensiones sino que las cinco dimensiones surgieron de sus análisis de datos. En círculos científicos, los Cinco Grandes son ahora los más aceptados y el modelo más usado de personalidad (claro está muchos otros sistemas han surgido en la Psicología Pop y en ambientes de trabajo e.g., el MBTI).
<http://www.centacs.com/quickstart.htm>

¿Cuál es el significado de los Cinco Grandes?

Los partidarios de los Cinco Grandes creen que la personalidad tiene cinco partes o factores, los cuales son:

- El Factor I, la extroversión, posee un significado esencial: el porqué los individuos prefieren estar solos o con otras personas. El factor también parece estar definido por la facilidad para experimentar emociones positivas (ser muy

<p>cariñoso) y ser vigoroso y tener muchas energía. Algunos psicólogos de la personalidad denominan a este factor surgencia, un término que capta el componente energético del significado que está presente en las variables. Hay que tener en cuenta que esta forma de definir el factor contiene una hipótesis implícita: los individuos a los que les gusta estar con otras personas pueden ser cariñosos, tener mucha energía y ser locuaces. ¿Por qué surge esta unión? Una posibilidad es que el comportamiento interpersonal de las personas extrovertidas está relacionado con su vida emocional.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ El Factor II, la amabilidad, parece estar relacionado con las respuestas características hacia otras personas de un individuo. La gente agradable es la que, por varias razones, es querida por los demás-son personas encantadoras.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El Factor III, la responsabilidad, está menos unido al comportamiento interpersonal. Trata de la forma en la que los individuos llevan a cabo sus tareas. También existe un comportamiento interpersonal en esta dimensión; nos interesa si los individuos son o no cuidadosos, trabajadores, pulcros y organizados.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El factor IV, adaptación o Neuroticismo, está poco unido al comportamiento interpersonal o a las actividades que son fácilmente observables por el conocimiento causal. Los marcadores de este factor están relacionados con la vida emocional de una persona. Las que obtienen puntuaciones altas en este factor tienden a experimentar emociones negativas. Esta dimensión no parece poseer tantos marcadores en las descripciones de personalidad, pero es una dimensión descriptiva muy importante en aquellas que tienen problemas psicológicos (John 1990). Una razón por la que el neuroticismo no está

relacionado con gran número de dimensiones en el lenguaje ordinario es que es difícil emitir un juicio a primera vista. Funder y Snedd(1993) se encontraron con que las personas no tienen mucho éxito cuando juzgan el Neuroticismo en individuos a los que han estado observando durante un breve periodo de tiempo. La dimensión es más importante en relaciones a largo plazo. Kelly y Conley(1987) vieron que las evaluaciones del neuroticismo estaban relacionadas con el divorcio y los problemas maritales.

- El Factor V, abertura a la experiencia, ha sido el más problemático de los Cinco Grandes. En los análisis lingüísticos, esta dimensión no aparece invariablemente y han surgido distintos puntos de vista a la hora de interpretarla.

Los factores de los Cinco Grandes abarcan varios niveles de análisis y aluden a distintos aspectos del comportamiento: las dos primeras dimensiones son fundamentalmente interpersonales, la tercera está enfocada principalmente a las tareas y a las dos últimas se refieren a las experiencias emocionales o cognitivas de una persona. Estos factores describen algunas de las diferencias fundamentales entre los individuos. En parte se trata de la forma en la que nos describimos a nosotros mismos y a los demás.

¿Cómo ha participado en BIG –FIVE en el campo de la psicología a nivel general?

Han sido varios los estudios en lo que se aborda la incursión del instrumento del Big Five en la psicología. Pero antes es importante aclarar que en la mayoría de los análisis de la personalidad se puede encontrar algo comparable a los Cinco Grandes, orientando a los investigadores a no estar de acuerdo con las medidas que definen cada factor ni con

la interpretación de éstas. Una razón de este desacuerdo es que muchas de las dimensiones que definen a algunos factores también influyen en otros. Como consecuencia, cada investigador utiliza un conjunto distinto de elementos para definir cada factor dando lugar a distintas interpretaciones. En cuanto a esto el estudio de Johnson y Ostendorf (1993) intento resolver el conflicto referente a la interpretación de factores. Analizaron quince estudios diferentes de los Cinco Grandes basados en muestras moderadamente amplias. Las dimensiones “puras” que influyen en cada factor se pueden considerar como las medidas que mejor definen a los factores. Las variables combinadas, ofrecen matices adicionales del significado e indican en qué forma algunas dimensiones comparten significados relacionados con dos factores.

Factor I.- la extroversión. La dimensión más pura con mayor influencia en este factor es franco versus callado. Afectuoso versus reservado influye en la extroversión.

Factor II.- la amabilidad. Esta influencia dual implica que los individuos descritos como afectuosos también pueden ser considerados extrovertidos y francos. Los individuos descritos como afectuosos también pueden considerarse moderados y amables en lugar de testarudos, la mejor variable de los marcadores del factor II. Afectuoso versus reservado pertenecen a dos grupos de relaciones y a dos factores.

En cambio en otro estudio Saucier y Goldberg (1999), tratan de verificar si existen rasgos de personalidad que son externos al espacio factorial de los “Big Five”. Concluyendo que la mayor parte, sino todas, de las dimensiones de la personalidad están adecuadamente representadas por el modelo de los “cinco grandes”. Dos años más tarde, Paunonen y Jackson llegan a conclusiones diferentes: existen para estos autores numerosos rasgos más allá de estos cinco que pudieran considerarse básicos.

Otro estudio de Costa y McCrae (2001), indica que medidas basadas en distintos postulados teóricos se pueden relacionar con la taxonomía de los Cinco Grandes. Sin duda, muchas medidas de la personalidad están relacionadas sustancialmente con los Cinco grandes y muchas otras no. Sin embargo, si los Cinco Grandes constituyen una taxonomía de la personalidad adecuada, será útil intentar relacionar otras medidas con los factores que han surgido del análisis del léxico.

Goldbert (1991) efectuó estudios acerca de los cinco Grandes basandose en autoinformes. Gracias a ellos sabemos que se han descubierto factores similares analizando factorialmente los valores- el estudio de Goldbert se basó en el análisis de palabras en inglés. Ahora queda bastante claro que se puede encontrar algo análogo a los Cinco Grandes en otros idiomas. Las descripciones alemanas y holandesas son bastante similares (John, 1990). Los valores conseguidos al traducir dimensiones de los Cinco Grandes al japonés y chino ofrecen estructuras comparables. El análisis de puntuaciones en distintas lenguas puede dar lugar a estructuras ligeramente distintas, pero parece que se dan bastantes similitudes en las valoraciones de la personalidad en las distintas lenguas.

En la actualidad surge el dilema de si es preferible el “BigFive”, para predecir la conducta compleja (como es la conducta laboral), admitiendo que existen rasgos de la personalidad menos amplios que los que incluye el instrumento considerados “facetas” de los mismos, medir como entidades independientes a través de estas o facetas (cada bloque representando a un factor) u obtener medidas globales de cada “Big Five” mediante cuestionarios que contengan ítems relativos a las facetas que lo representan, con resultados que, en general, sean favorables al primero de los planteamientos

¿Cuál ha sido la incursión en específico del BIG-FIVE en el campo organizacional?

El “**“Big Five”**” como predicador de la satisfacción laboral, ya es una larga historia en la organización científica, con trabajos seminales como los de Fisher y Hanna (1931), Hoppock (1935), Smith (1955) o Weith (1952). El interés por desvelar este vínculo no decae en los años siguientes, si bien hay que esperar a la década de los ochenta para hallar un rebrote significativo del trabajo investigador en este dominio (Staw y Ross (1985), Staw, Bell y Chausen (1986) o Arvey et al. (1989). Ya en el momento actual, los estudios cobran un nuevo rumbo al utilizarse como descriptor de los rasgos de personalidad el modelo basado en los “Big Five”, con lo que se supera la indeterminación existente en épocas anteriores acerca de qué dimensiones conforman la personalidad; indeterminación que sin duda dificultó el avance de los estudios en este dominio.

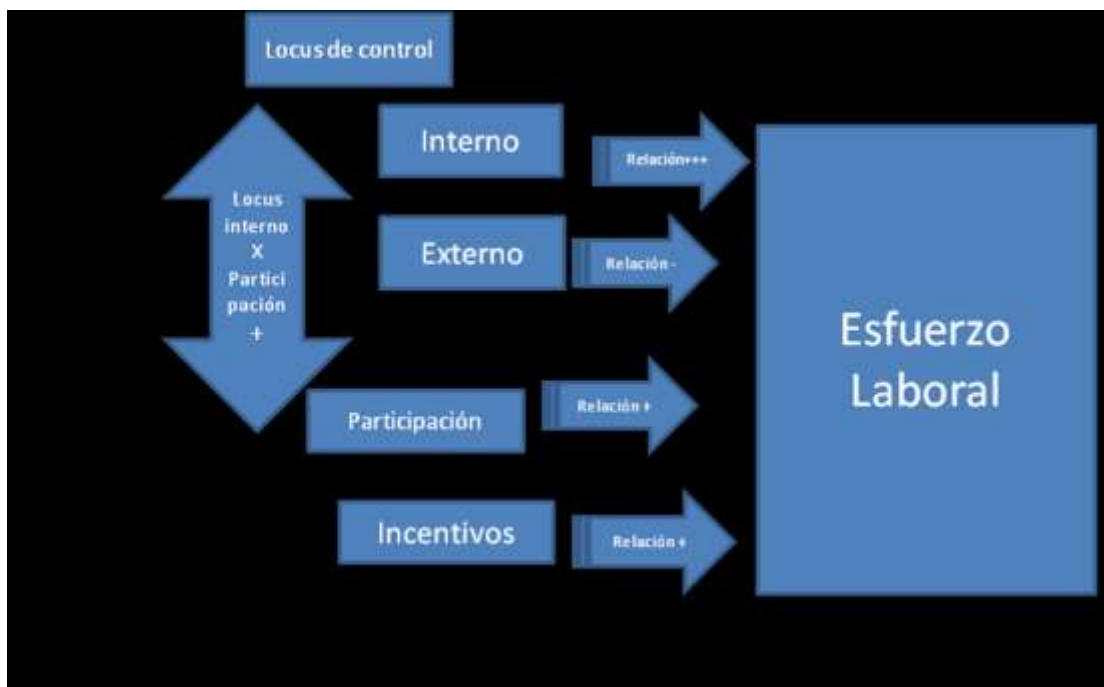
Andresani y Nestel (1976), desarrollaron un estudio sobre los estilos de personalidad en los trabajadores y encontrando que el trabajador:

- Se satisface a través de su actividad laboral en más alto grado sus necesidades y expectativas
- Alcanza un mayor “status” laboral
- Se halla más satisfecho del puesto de trabajo que desempeñan.

En el estudio de Tett, Jackson y Roethstein (1992), se incorporo un nuevo rasgo a los “**“Big Five”**”, el “**locus of control**”, el cual es una condición estable de la personalidad definida según Phares i y Rotter, que permite distinguir a las personas por sus grados de “internalidad”, o tendencia a atribuir a factores internos las causas de sus éxitos y

fracasos”, y de “externalidad”, o propensión a entender que el “lugar del control” de los factores que determinan los efectos de la conducta es externo al individuo, por lo que éste atribuye a variables y circunstancias del entorno la “responsabilidad” de su propia eficacia (es el caso, por ejemplo, del profesor que ante el mal rendimiento de sus alumnos concluye que son las circunstancias que concurren en el medio sociofamiliar y no su acción docente lo que está en el origen de tal indeseable situación). Esta nueva variable, el “locus of control” del trabajador, ha recibido una extraordinaria atención por parte de quienes investigan la conducta laboral.

Un modelo que ofrece un panorama más claro sobre este inciso es el siguiente:



Hurtz y Donovan (2000), muestran que los efectos de estos factores de personalidad varían según se tomen como criterio las variables que facilitan el rendimiento laboral, las que son indicadores directos del rendimiento en la tarea que realiza el trabajador o las que se refieren a algunas de las dimensiones del propio rendimiento laboral. Es, a estos efectos, esclarecedor el trabajo que publican en el año, del cual se entresacan los siguientes datos:

“Big Five”	Indicadores de rendimiento laboral (correlación “verdadera”)					
	Glob al	Competencia profesional	Rendimiento en la formación	Rendimient o en la tarea	Dedicación	Facilitación interpersonal
Carácter conciencioso	.22	.24	.03	.16	.20	.18
Estabilidad emocional	.14	.15	.09	.14	.14	.17
Carácter agradable	.13	.12	.21	.08	.10	.20
Extraversión	.10	.09	.19	.07	.05	.11
Apertura	.07	.06	.14	-.01	.01	.05

Relación entre personalidad (“Big Five”) y liderazgo. El concepto de liderazgo transformacional se fija inicialmente en los trabajos de Burns y se desarrolla a través de aportaciones como las House o Bass (2001), que matizan la idea inicial de Burns de que

la conducta transformacional constituía el polo opuesto de la transaccional al establecer que ambas formas de comportamiento pueden darse en un mismo líder. Es Bass quien establece la teoría de las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional, a saber:

- Influencia idealizada (los seguidores le atribuyen al líder un “rol” carismático);
- Motivación inspiracional (el líder traslada a los seguidores una clara, atractiva e inspiradora visión de lo que hay que hacer;
- Intelectual estimulación (el líder promueve la innovación y el desafío a superar el status quo);
- Consideración hacia las personas (el líder atiende y ayuda a satisfacer las necesidades y expectativas de sus seguidores).

El liderazgo transaccional se define también mediante cuatro dimensiones (se relacionan del superior al inferior nivel):

- Recompensa contingente (el líder proporciona a cada seguidor la recompensa que corresponde a la aportación que hace);
- Dirección por excepción-activa (el líder dirige el proceso de trabajo y corrige las desviaciones que se producen);
- Dirección por excepción-pasiva (El líder solo interviene cuando surgen problemas graves);

- Conducta de “laissez-faire” (El líder evita la asunción de sus obligaciones en cuanto tal).

Las relaciones entre cada factor de los “Big Five” (globalmente considerados y a través de sus diferentes facetas) y el valor que alcanzan los líderes en “liderazgo transformacional” se reflejan en los siguientes datos:

“Big Five”	r_c (Coeficiente de correlación corregido) (Factores globales)	δ_{lc} (Coeficiente estandarizado de regresión corregido) *: $p < .05$, una cola; **: $p < .01$, dos colas)	R_f (Coeficiente de correlación múltiple obtenido incorporando a la ecuación de regresión las facetas de los “Big Five” individualmente)
Neuroticismo	.03	.08	.12
Extraversión	.28**	.20*	.2
Apertura	.26**	.02	.29
Carácter agradable	.27**	.28**	.23
Carácter concienzudo	-.06	-.10	.25
R		.34*	

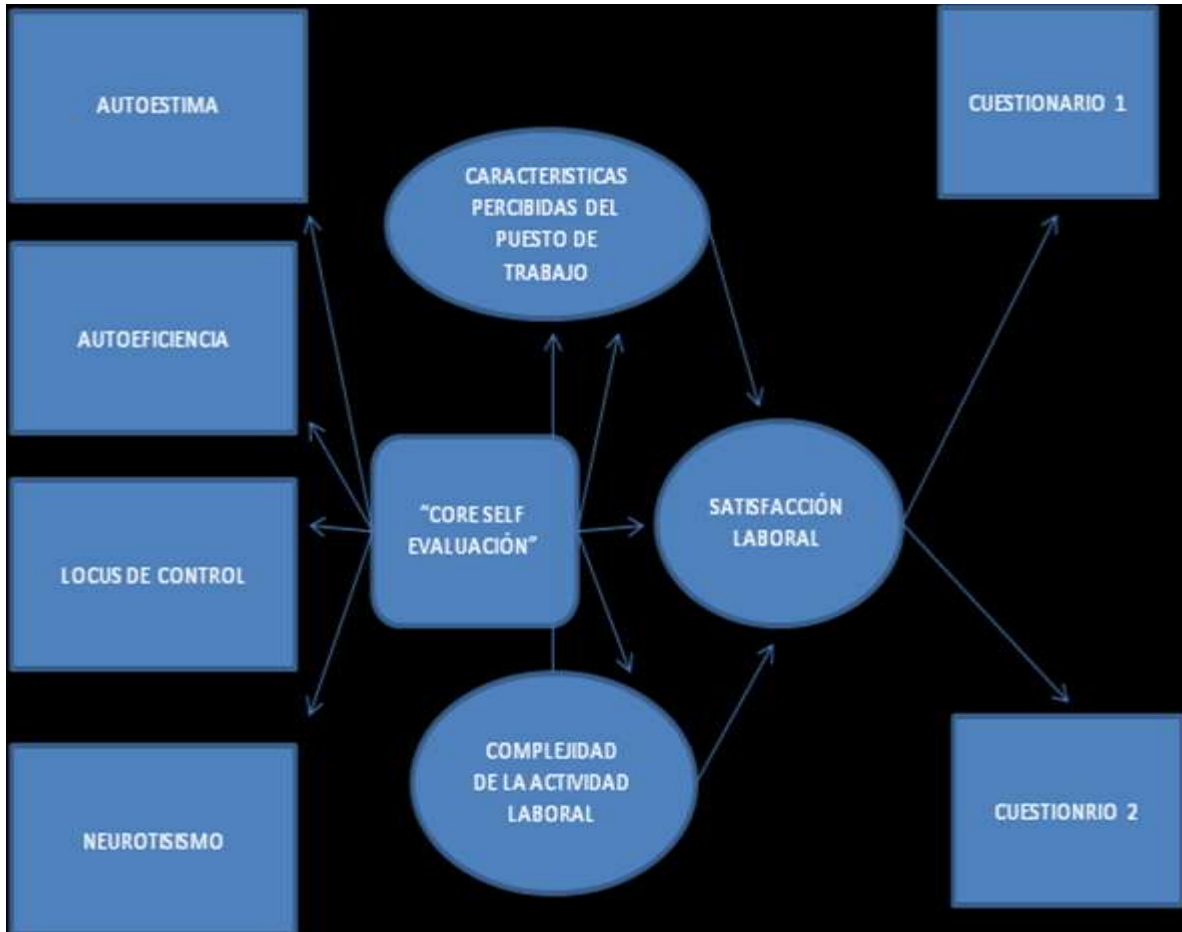
Locke y Durhan (2001) denominan “*auto evaluación de los aspectos esenciales del yo*”, evaluación que hacen las personas de ellas mismos y del valor de su propio yo. Estos

autores desarrollan un modelo explicativo de la satisfacción laboral, al que incorporan como variable mediadora las características del oficio que desarrollan los trabajadores.

Son elementos del modelo:

- El factor de personalidad “*Core Self-Evaluation*”, en el que identifican cuatro rasgos:
 - Autoestima (Considero que soy una persona valiosa, al menos al mismo nivel que los demás)
 - Autoeficacia generalizada (Siento frecuentemente que no hay nada que no pueda hacer bien)
 - “Locus of control”
 - Neuroticismo (bajo) (Soy nervioso)

El modelo de Judge, Bono y Locke sobre rasgos “Core Self-Evaluation”, el cual caracteriza percepciones del puesto de trabajo, complejidad de la actividad laboral y satisfacción:



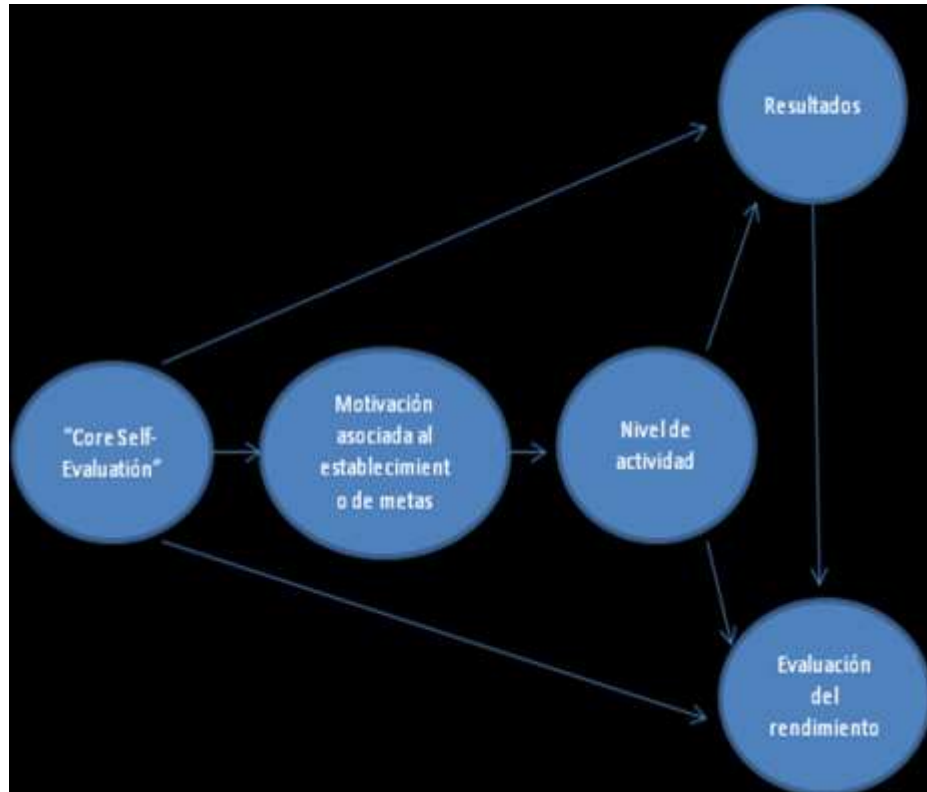
Erez y Jude (2002), publican en el año 2001 un estudio en el que investigan el influjo que pudiera ejercer en el rendimiento, tomando como variables mediadoras el “establecimiento de metas” y la “motivación”, basándose al formular sus hipótesis en los resultados de las investigaciones que prueban que:

- El establecimiento de metas motiva a las personas en la medida en la que se sienten comprometidas en el logro de las mismas.
- Las personas se sienten comprometidas en la consecución de metas en función de las expectativas que se forman respecto de las posibilidades que tienen de alcanzarlas y de la percepción que se forman acerca de su interés para ellas mismas.
- La “Core Self-Evaluation” está en relación tanto con el compromiso respecto de las metas como con la percepción de éxito en su logroii[41].
- Después de realizar un experimento de laboratorio, Erez y Judge obtienen datos de una situación real para verificar las hipótesis respecto de la relación entre “Core Self-Evaluation” y la productividad, mediante un modelo del que forman parte las siguientes variables:

Motivación generada por la capacidad de la persona para fijar metas (“Fijación de metas”) (“A lo largo del año pasado, he establecido de forma regular las metas en cuanto a resultados”).	Nivel de actividad (Informes de evaluación que ha presentado de forma regular cada trabajador)
Rendimiento valorado por el superior del trabajador (Evaluación de rendimiento).	

El modelo que finalmente alcanza un nivel de ajuste satisfactorio a los datos es el siguiente:

Relación entre “Core Self-Evaluation y productividad



4.7 La trascendencia de la personalidad en los accidentes laborales.

A). Empecemos por entender que son accidentes.

En general las empresas buscan evitar accidentes sin embargo les resulta algo difícil controlar dicha variable y surgen un sin fin de preguntas y acciones con el fin de disminuir los accidentes.

¿Qué es un Accidente de Trabajo?

- Es un acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de Trabajo (www.uba.ar).

B). Cuándo ocurre un accidente ¿Cómo debemos investigarlo?

Fuente principal: <http://www.monografias.com/trabajos14/accidenteslaborales/accidenteslaborales.shtml>

¿Quién es el accidentado?

Normalmente se piensa que esta pregunta es fácil de responder. Sin embargo, la pregunta exige tener un cuadro completo de la situación. No sólo se trata de saber el nombre y la edad de la persona accidentada, sino también los años que lleva en la empresa y la experiencia que tiene en el trabajo, en el cual se accidentó.

¿Dónde ocurrió el accidente?

Responder a esta pregunta significa tener un cuadro detallado del sitio exacto en que ocurrió el accidente. Muchos supervisores se conforman con descripciones generales, tales como: Garaje de la empresa o patio de la bodega. Cuando lo que se pide son descripciones que ayuden a clarificar el accidente. En los casos mencionados, a lo mejor las descripciones deberían ser: foso de lubricación, lado izquierdo del almacenamiento de tambores vacíos, vereda derecha de acceso al taller, puerta sur del taller.

¿Cuándo ocurrió el accidente?

Ahora se trata de saber no sólo la hora exacta a la cual ocurrió el accidente. Responder la pregunta significa saber la fuente del accidente, vale decir, el trabajo que la persona realizaba en el momento en que se accidentó. El ideal es llegar aquí también hasta el detalle de la etapa del trabajo que la persona realizaba. Ello permitirá clarificar más adelante con facilidad los actos y las condiciones subestándares que contribuyeron a que el accidente se produjera.

¿Cómo ocurrió el accidente?

Al responder esta pregunta estamos ubicando el tiempo del accidente que tuvo lugar. Debemos tener en cuenta en qué forma la persona hizo contacto con su ambiente. Si algo de ese ambiente fue hacia la persona o si la persona se movió hacia el objeto del

ambiente, si la lesión se produjo por la fuerza del contacto o si no hubo ninguna fuerza en él.

¿Por qué ocurrió el accidente?

La última pregunta se dirige a las causas del accidente. Debemos visualizar con ella los actos y las condiciones subestándares que contribuyeron a que el accidente tuviera lugar, a los factores personales y del trabajo. Es normal que se presenten los dos tipos de causas en los accidentes. Ambos deben quedar totalmente clarificados con el fin de poder dirigir con eficiencia la futura acción correctiva.

C). Factores de los accidentes

<ul style="list-style-type: none"> ○ Fuentes del accidente, la fuente del accidente es el trabajo que la persona ejecutaba en el momento de ocurrir el suceso. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ El agente, es el elemento físico del ambiente que tiene participación directa en la generación del accidente. Normalmente los podemos clasificar, como por ejemplo: Materiales, medios de producción, edificios, esmeril, etc.
Clasificación de los tipos de accidentes	
<p>Accidentes en los que el material va hacia el hombre.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Golpeado por. ○ Atrapado por. ○ Contacto con. 	<p>Accidentes en los que el hombre va hacia el material.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pegar contra Contacto con. ○ Aprisionado por Caída a nivel. ○ Caída a desnivel.
<p>Accidente en los que el movimiento relativo es indeterminado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Por sobre esfuerzo. ○ Por exposición. 	

D). Las causas de los accidentes

Los accidentes ocurren porque la gente comete actos incorrectos o porque los equipos, herramientas, maquinarias o lugares de trabajo no se encuentran en condiciones adecuadas. El principio de la prevención de los accidentes señala que todos los accidentes tienen causas que los originan y que se pueden evitar al identificar y controlar las causas que los producen.

Causas Directas
Origen humano (acción insegura): definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente.
Origen ambiental (condición insegura): definida como cualquier condición del ambiente laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente.
No todas las acciones inseguras producen accidentes, pero la repetición de un acto incorrecto puede producir un accidente.
No todas las condiciones inseguras producen accidentes, pero la permanencia de una condición insegura en un lugar de trabajo puede producir un accidente.

<p>Causas Básicas: Origen Humano: explican por qué la gente no actúa como debiera.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ No Saber: <p>Desconocimiento de la tarea (por imitación, por inexperiencia, por improvisación y/o falta de destreza).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ No poder: <p>Permanente Incapacidad física (incapacidad visual, incapacidad auditiva), incapacidad mental o reacciones psicomotoras inadecuadas. Temporal: adicción al alcohol y fatiga física.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ No querer: <p>Motivación: apreciación errónea del riesgo, experiencias y hábitos anteriores. Frustración: estado de mayor tensión o mayor agresividad del trabajador. Regresión: irresponsabilidad y conducta infantil del trabajador. Fijación: resistencia a cambios de hábitos laborales.</p>
<p>Origen Ambiental: Explican por qué existen las condiciones inseguras.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Normas inexistentes. ○ Normas inadecuadas. ○ Desgaste normal de maquinarias e instalaciones causados por el uso. ○ Diseño, fabricación e instalación defectuosa de maquinaria. ○ Uso anormal de maquinarias e instalaciones.

F). La personalidad como causa de accidentes

De antemano existe poco abordaje sobre línea de estudio, es por ello que se señalaran algunos aportes a través de varios estudios

El aporte de del ferrocarril (pionero en estudios de accidentes y captación del talento).

www.vialibre-ffe.com/hemeroteca/382/revista/historia1

La conducción de trenes es una tarea compleja que precisa de una serie de cualidades que el sujeto realiza. El ferrocarril ha sido pionero en el estudio de los factores psicológicos que influyen en la realización adecuada de una tarea. Los primeros exámenes psicotécnicos, como criterio selectivo de personal, se realizaron en las compañías ferroviarias. Evitar los accidentes era el objetivo de esta selección.

- Desde la inauguración de la primera línea de ferrocarril, la preocupación por los accidentes ha sido una constante. Ya que en los años 1840 a 1850 los accidentes son objeto de estudio y clasificación por parte de los ingenieros de diversos países, que intentaban delimitar sus causas y la manera de evitarlos. En 1847 aparecen datos estadísticos en los ferrocarriles sajones dando un número de 413 muertos y 393 heridos en el año 1847-1848, lo cual da un pavoroso coeficiente teniendo en cuenta el número de viajeros y las millas recorridas.
- Sería precisamente el ingeniero español Fernández de Castro el que hace referencia al error humano como principal causa de accidentes. No se hizo esperar mucho la respuesta desde las propias empresas ferroviarias. En 1870 se inician las primeras pruebas de selección. Es el momento en que se instalan en Inglaterra las primeras señales de tráfico ferroviario y se observa que

- no todos los maquinistas eran capaces de distinguir el rojo del verde, con el consiguiente peligro que esto suponía.
- En el año 1910 en Estados Unidos se marca un hito decisivo, cuando la American Association For Labor celebró un congreso para buscar los medios y los métodos de protección contra los accidentes de tranvía. La sociedad se dirigió al psicólogo Hugo Munstemberg, de la Universidad de Harvard, para encargarle métodos psicotécnicos para seleccionar a los maquinistas de tranvía.
 - Munstemberg estudió las aptitudes y los instrumentos de evaluación psicológica que debe reunir todo conductor, desde el punto de vista de la evitación de riesgos y peligros. Llegó al convencimiento de que la misión principal del maquinista es juzgar la rapidez con la que los transeúntes y los vehículos cruzan la vía de derecha a izquierda, por lo tanto el maquinista debe poseer una atención compleja.
 - Para calibrar esta capacidad diseñó un aparato parecido a un rodillo donde unas tarjetas aparecen y desaparecen, y las que el sujeto debe identificar. Con este método medía el rendimiento, concluyendo que los que dan puntuaciones bajas son maquinistas lentos y los que la dan alta son imprudentes. Es el rendimiento medio el que asume como aceptable.
 - En Europa, la preocupación por los accidentes ferroviarios, es el desencadenante de la creación en Bruselas del primer control de orientación profesional. En 1915 la dirección de la compañía alemana de ferrocarriles, Reichsbahn encarga a Karl Marbé el estudio de los accidentes ferroviarios.
 - Aunque sus estudios no se centraron en la elaboración de pruebas psicotécnicas, Marbé evaluó la personalidad de los maquinistas y la posible relación con la

- predisponibilidad al accidente. Teorizó este psicólogo que la disposición transitoria al accidente es resultado de una variable hereditaria, que se activa por estímulos ambientales. También estudió la influencia del alcohol en los tiempos de reacción, y en el rendimiento. A partir de aquí establece una tipología de personalidad en función del número de accidentes cometidos, y establece su conocida ley de repetición, que establece que un número reducido de personas tienen una constelación de aptitudes proclives al accidente.
- Al mismo tiempo en Inglaterra, Shellow, estudiaba las causas de los accidentes de tranvía. Sometiendo a los maquinistas que habían tenido accidentes a un cuestionario, dedujo que los detonantes de los accidentes eran las preocupaciones personales, las malas relaciones con la familia -en especial con la mujer- y las preocupaciones por el futuro. Shellow ya plantea que las aptitudes son variables y que fluctúan como consecuencia de la confluencia de factores externos.
 - Pruebas, los exámenes de selección de maquinistas de locomotora, habían sido ya promovidos por el presidente de la Dirección General de los Ferrocarriles del Estado de Sajonia, el ingeniero Ulbricht, en 1917. Siguiendo su propuesta, se había iniciado el primer ensayo sistemático de examen de candidatos a maquinistas, desarrollado por él y Schreiber, creador en Dresden del primer laboratorio especializado para estas tareas.
 - Schreiber, hace mención de la relación existente entre algunos accidentes y los trastornos transitorios en el maquinista, como la excesiva tensión (estrés) y la fatiga. A su juicio las cualidades que se debían examinar en los maquinistas eran: la capacidad de toma de decisiones; la calma y tenacidad; la voluntad y la

- propensión a la fatiga; la aptitud para conservar en la memoria impresiones, a pesar de las percepciones nuevas; la aptitud para captar el movimiento de las cosas y retener en la memoria el lugar en que se encontraba un cuerpo en movimiento en el momento de un acontecimiento inesperado; la memoria espacial; la calma y la tendencia a asustarse; la respiración y el corazón.
- En 1918 Stern emprendió en el Laboratorio de Hamburgo estudios sobre la atención reactiva para seleccionar maquinistas, en los que establece una clara distinción, entre estímulos habituales y no habituales. Para ello, construye un aparato que mide las reacciones erróneas, las nulas, las dobles (cuando una reacción esta reconocida como errónea por el sujeto y la mejora, y cuando era buena inicialmente pero corregida enseguida). Medía también la aptitud de coordinación, es decir la rapidez con que el sujeto ejecuta la instrucción, y la reacción correspondiente al estímulo.
 - En 1995 los ferrocarriles españoles adaptan para la selección de maquinistas algunas de las pruebas desarrolladas por Germán Pinillos, Pascual, Ramo y Criado desde el instituto de psicotécnica profesional de Madrid que consistían en lo siguiente: test de apreciación global de la inteligencia; cuestionario de actitudes automovilísticas; cuestionario de información mecánica; test de coordinación visomotora; test rotor de prosecución; test de apreciación de trayectorias; semáforo cromático.
 - Posteriormente, en los años setenta Renfe adaptada las pruebas que había diseñado el francés R. Bonnardel para conductores profesionales, añadiendo algún inventario para la evaluación de la personalidad, y que aún siguen vigentes en

todo el mundo. La batería consta de: test de inteligencia concreta práctica: test de coordinación visomotriz: test de precisión de movimientos; test del doble laberinto; test de reacciones complejas; test de personalidad, y entrevista con el psicólogo.

- En esta época Francia toma la cabeza en investigaciones dirigidas al factor humano, en especial estudios de laboratorio y de campo sobre percepción de velocidad. También estudian los efectos del estrés postraumático que se produce en los maquinistas ante un choque o la visión de un suicidio, donde analizan el efecto del bloqueo cognitivo (paralización muscular, asociado a una pérdida de la estimación del tiempo), que sufrían algunas, ante una impresión fuerte. Se hicieron seguimientos sobre la personalidad de los individuos y los efectos de los accidentes, aquí aparecieron datos como que los individuos con un alto grado de religiosidad junto con niveles significativos de introversión, presentaban cuadros clínicos depresivos más elevados que la media. Con los años aparecen nuevos enfoques en el estudio de la tarea de los maquinistas. Por ejemplo el estudio de los efectos del sueño y los turnos sobre la capacidad de concentración para la conducción, realizado en los ferrocarriles suizos que evitan los turnos diarios, y los remarcan en semanas y servicios.
- Por su parte, Coblenz en 1992, estudia las consecuencias de las actitudes cada vez más pasivas de los maquinistas, que sólo ejercen de vigilancia y rara vez son llamados a intervenir. El aburrimiento hace que bajen los umbrales de atención y ante una emergencia los tiempos de reacción están totalmente deteriorados, por el desuso de la actividad continuada, a la vez que aparecen problemas secundarios,

como es el sentido de inutilidad del maquinista que no se siente poseedor del control, lo que está produciendo problemas en los maquinistas que se están adaptando a este sistema de conducción.

- En la misma línea el japonés, Yabuhara está estudiando la medida de la tolerancia a la rutina, producida en los maquinistas como consecuencia de la conducción semiautomática, en la cual al tener que intervenir poco, el maquinista entra en una espiral psicológica, donde la monotonía, la fatiga y la ansiedad se desencadenan de una manera especial, haciendo al maquinista proclive a las enfermedades psicológicas derivadas.

El abordaje sobre la relación entre personas atrevidas y la posibilidad de accidentes.

En una convención en el Centro Mediterráneo de la Universidad de Granada, el autor .María Castellano (2006) expreso: "Es muy importante que en los exámenes que se hacen a las personas para contratarlas se realice una exploración de su personalidad para saber qué rasgos la definen y cuáles son sus características a la hora de enfrentarse a los problemas del entorno y a las relaciones con los demás, de manera que se elija bien el puesto de trabajo al que se asigna". Para la catedrática, " todo ello redundaría en que la persona esté a gusto en su trabajo: si se ha seleccionado bien hay menos riesgos de sufrir los efectos negativos que el empleo puede tener".

Castellano expreso además: "Puede ser muy positivo para la persona, si le da capacidad de creación, de satisfacerse, de dejar salir sus inquietudes y cualidades. Sin embargo puede ser muy negativo cuando las tareas que se le piden son contrarias a la formación

que tiene, a lo que esa persona es capaz de dar de sí". Esos casos constituyen patologías del trabajo que se denominan 'riesgos invisibles' que, comentó, "están muy relacionados con una mala selección desde el punto de vista psicológico".

"En el hecho de que ocurra un siniestro influyen muchos factores, desde luego la formación del trabajador, que ha de conocer los riesgos que corre y acostumbrarse a usar las medidas preventivas". Aunque, apuntó la ponente, "cuando hacemos la exploración de personalidad encontramos un grupo de personas en cuya manera de ser manifiestan una conducta atrevida, amantes del riesgo, de lo nuevo, de la experiencia. Una persona que tenga esta manera de ser, digamos arriesgada, requiere más atención si la tarea que desempeña entraña un riesgo contra el cual no se va a proteger porque no tiene ese grado de miedo o de autoprotección que otras personas sí tienen".

En cuanto a la estabilidad emocional es importante contextualizarla como un rasgo de personalidad que indica que la persona puede ser estable en su afectividad, reaccionando adecuadamente ante las circunstancias externas, dominando sus sentimientos. Por el contrario, la persona que es muy inestable se altera fácilmente. "A una persona que es inestable emocionalmente, pequeñas preocupaciones, pequeñas disfunciones externas la pueden colocar en una situación de descontrol; una persona más explosiva tiene más riesgo de que en un puesto de trabajo donde exista un peligro pueda distraerse, descuidarse y sufrir el accidente", comentó.

4.8 Definiciones operacionales :

- **Accidente:** El autor Heinrich, (1959,) define accidente de trabajo como “un evento no planeado ni controlado, en el cual la acción, o reacción de un objeto sustancia, persona o radiación, resulta en lesión o probabilidad de lesión”.

(www.estrucplan.com.ar/contenidos/shml/accidentes.asp).

- **Operario:** Se refiere al trabajador de nivel obrero m,y.f

[Diccionario de la lengua española © 2005 Espasa-Calpe S.A.](#)

- **Personalidad:** Repertorio habitual de conductas psicosociales que expresan en cada individuo la integración singular de su características, congnotivas, afectivas y cognitivas, que son reconocidas por él mismo y por los demás como una individualidad autónoma y constantes.

encolombia.com/lactancia_glosario39.htm.

- **Extroversión:** Funciones mentales que implican una disposición personal encaminada a ser sociable, abierto y expresivo, lo contrario de ser tímido, reservado e inhibido.

www.who.int

- **Afabilidad:** Agrado en la conversación y trato con gran tendencia a la socialización.

<http://www.wordreference.com>

- **Neuroticidad:** Esta dimensión el neuroticismo o vulnerabilidad para la neurosis, implica una baja tolerancia para el estrés, sea física, como en las situaciones dolorosas, sea psicológica, como en las situaciones conflictivas o de frustración.

Eysenck, h.j.

- **Apertura a la experiencia:** Dimensión de la personalidad que caracteriza a alguien que es imaginativo, con sensibilidad artística, e intelectual. Deseo de innovación y cambio.

<http://www.sapiens.com>

4.9 Hipótesis:

Aquel personal operativo que cuenta en su historial con accidentes laborales tiende a ser mas desorganizado en cuanto al estilo de minuciosidad a diferencia de aquellos que no han experimentado un accidente laboral los cuales suelen ser más organizados.

Se alcanza el éxito convirtiendo cada paso en una meta y cada meta en un paso.

C.C. Cortés

Capitulo # 5.

Metodología para la intervención

Diagnóstica.

5. Metodología para la intervención diagnóstica.

— **5.1. Diseño:** Exposfacto transversal descriptivo.

— **5.2 Operacionalización de variables:**

<ul style="list-style-type: none">Estilos de Personalidad (retomados del BI . FIVE).	Variable independiente.
<ul style="list-style-type: none">Conducta de Accidente (s).	Variable dependiente.

Nota: La variable independiente es este tipo de diseños no se manipula deliberadamente.

— **5.3. Participantes:**

En una muestra pirobalística de un total 66 personas, todas del género masculino en edades oscilantes de 18 a 35 años con un puesto a nivel organizacional de operativo u operario. A continuación se ilustra una mayor panorámica de la muestra abordada

Organización	Muestra total	Sujetos accidentados	Sujetos no accidentados	Total
<ul style="list-style-type: none">C.F.E	28	15	13	28
<ul style="list-style-type: none">TUNA	38	18	20	38
Totales:	66	33	33	66

Nota: Se recomienda leer la tabla por columnas de preferencia y partir de ello hacer conjeturas.

— 5.4. Escenario:

El proyecto se llevo a cabo en dos escenarios de las organizaciones de comisión federal y tubacero. El primero en la sala de juntas de la organización de la C.F.E. ; y el segundo lugar en una sala de auditorio correspondiente a la empresa Tubacero. Cabe mencionar que ambos escenarios tienen las condiciones necesarias de confiabilidad, ya que cuentan con ventilación adecuada, iluminación, espacios bien distribuidos y la eliminación de ruidos distractores entre otros elementos. Además en el capítulo dos se detalla más afondo.

— 5.5. Instrumentos:

Lápices y el cuestionario para determinar los parámetros de evaluación del impacto. Se rediseño la Escala del Big Five (ver anexo 3), la cual consiste en 48 ítems con 5 alternativas de respuesta, las cuales son: muy en desacuerdo, en desacuerdo, intermedio, de acuerdo y muy de acuerdo. Además dicho instrumento cuenta con variables nominales y ordinales que permiten resultados más significativos por ejemplo: puesto actual, tipo de accidente, edad, etc. Otro aspecto importante del mismo es que cuenta con notas aclaratorias que motivan a contestar dicho instrumento ya que resaltan el anonimato y confidencialidad del mismo.

— **5.6. Procedimiento:** El siguiente será establecido por etapas para una mayor comprensión:

Etapa 1	Se estructuró a nivel estratégico el proyecto, estableciendo y diseñando los siguientes elementos: Tipo de estudio, Planteamiento del problema, Objetivos, Marco teórico (hipótesis y definiciones operacionales), Metodología de intervención, Etc.
Etapa 2	Una vez constituido lo anterior (el plan estratégico) se presentó la propuesta del proyecto a dos empresas, siendo una Comisión Federal de Electricidad y la otra Tubacero. Es importante mencionar que el informante clave de cada organización es el gerente de Recursos Humanos del cual la respuesta fue de interés y aceptación, sin embargo se aprovecho para realizar una reunión y establecer algunos criterios para el desarrollo del proyecto. Dónde el acuerdo principal es cuidar y hacer buen uso de los resultados sin dañar la imagen de las organizaciones.
Etapa 3	Posteriormente se realizó una prueba piloto (10% del universo) de la Escala del Big Five con la finalidad de ajustar el proceso de aplicación y el mismo instrumento por ejemplo: claridad de preguntas, cantidad de ítems, formato y cuerpo, ordenamiento, secuencia de preguntas, claridad de las instrucciones y duración del mismo. En sí todo ello con la firme idea de cuidar la confiabilidad y validez.

Etapa 4	Una vez realizados los cambios ante las áreas de oportunidad que proyecto el instrumento con base al piloteo, se llevo a cabo la aplicación del mismo por espacio de dos semanas en ambas organizaciones. Es importante aclarar que previo a la aplicación se les explico a los evaluados (empleados) el interés del estudio asi como los objetivos del mismo con la idea de aclarar algunas dudas. En sí el proceso de aplicación fue monitoreado por el aplicador ya que se entregó el instrumento de manera personal y fungió como monitor con el grupo de aplicación, por si surgían algunas dudas. La estrategia para los grupos fue seccionarlos de 15 en 15 .
Etapa 5	Una vez aplicada la instrumentación o recolección de datos, estos se filtraron a un modelo estadístico o tabulador y a su vez la captura se llevo por Internet de la página del mismo instrumento (ver anexo 4), permitiendo así un análisis e interpretación de resultados.
Etapa 6	Se ofrece a cada una de las organizaciones un informe del presente estudio.

Nunca es igual saber la verdad por uno mismo que tener que escucharla por otro.

Aldous Huxley (1894-1963)

Capítulo # 6.

Análisis y Discusión de Resultados.

6. Análisis y Discusión de Resultados.

Se recomienda leer los objetivos planteados, el problema y la hipótesis para que se relacionen mejor las gráficas.

Los resultados están constituidos por cada tipo de personalidad que arroja el instrumento del BIG FIVE y el tipo de muestra, ya sea que presente una conducta de accidentada o lo contrario. Además se ofrece una gráfica general.

Las N retomadas son 66 para general y 33 para cada tipo de muestra (accidentada y no accidentada).

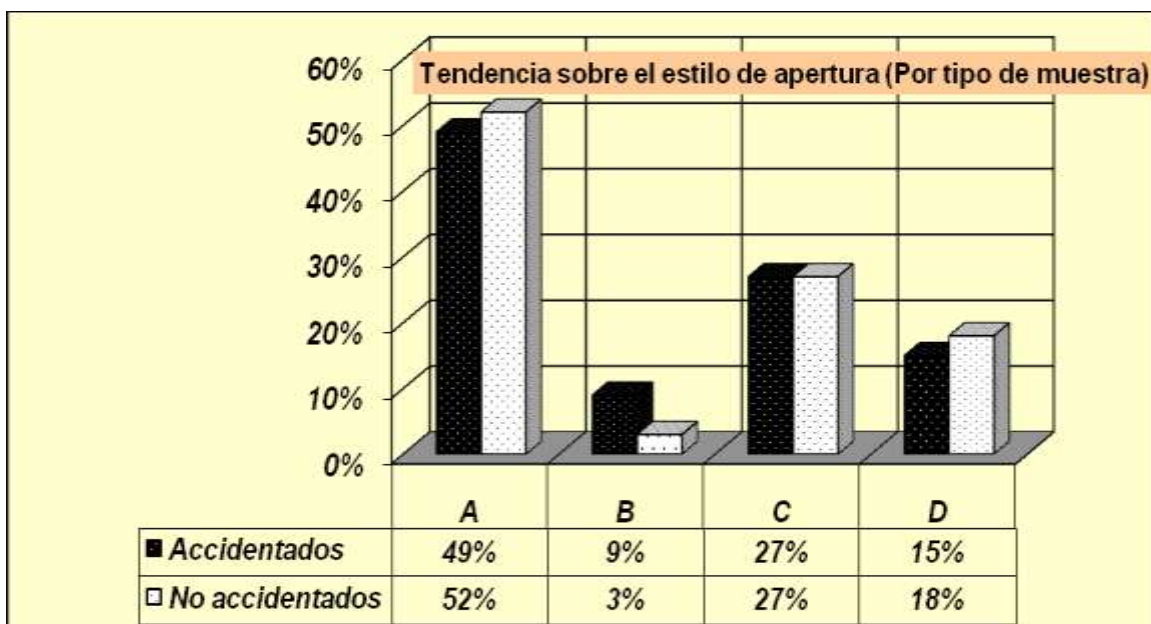
6.1 Tendencia general sobre el *estilo de apertura* (muestra general):



Esta gráfica ilustra la tendencia sobre el factor de estilo de apertura a nivel muestra general (accidentados y no accidentados). Es clara la misma y refleja que el 50% de la muestra total prefiere o manifiesta un estilo de preferencia tradicional, lo cual es algo a considerar ya que el cambio no es algo que les agrade demasiado y ante un nuevo reto

costaría un gran esfuerzo hacérselos ver, por ejemplo nuevo maquinaria, nuevas políticas o el tener que usar nuevos equipos de seguridad. Analizando bien esta gráfica se sumaría un 17 % que de hecho no busca experiencias y un 27 % convencional en total un 94 % de la muestra es de actitud resistente al cambio. A diferencia de un 6% que muestra interés hacia la búsqueda de nuevas experiencias

6.2. Tendencia sobre el estilo de Apertura (por tipo de muestra):



A: Preferencia experiencias tradicionales familiares.

B: Apertura hacia experiencias nuevas.

C: Preferencia convencional.

D: No busca tener experiencias nuevas.

Como una recomendación previa la siguiente grafica debe ser leída de manera horizontal o por filas ya que muestra cada tipo de muestra (accidentados y no accidentados). Como se podrá observar tanto accidentados como no accidentados muestran una fuerte resistencia al cambio y comparten en cierta medida ciertos porcentajes, como preferencia convencional (27%) y algo muy similar en experiencias tradicionales (49% y 52%). Una

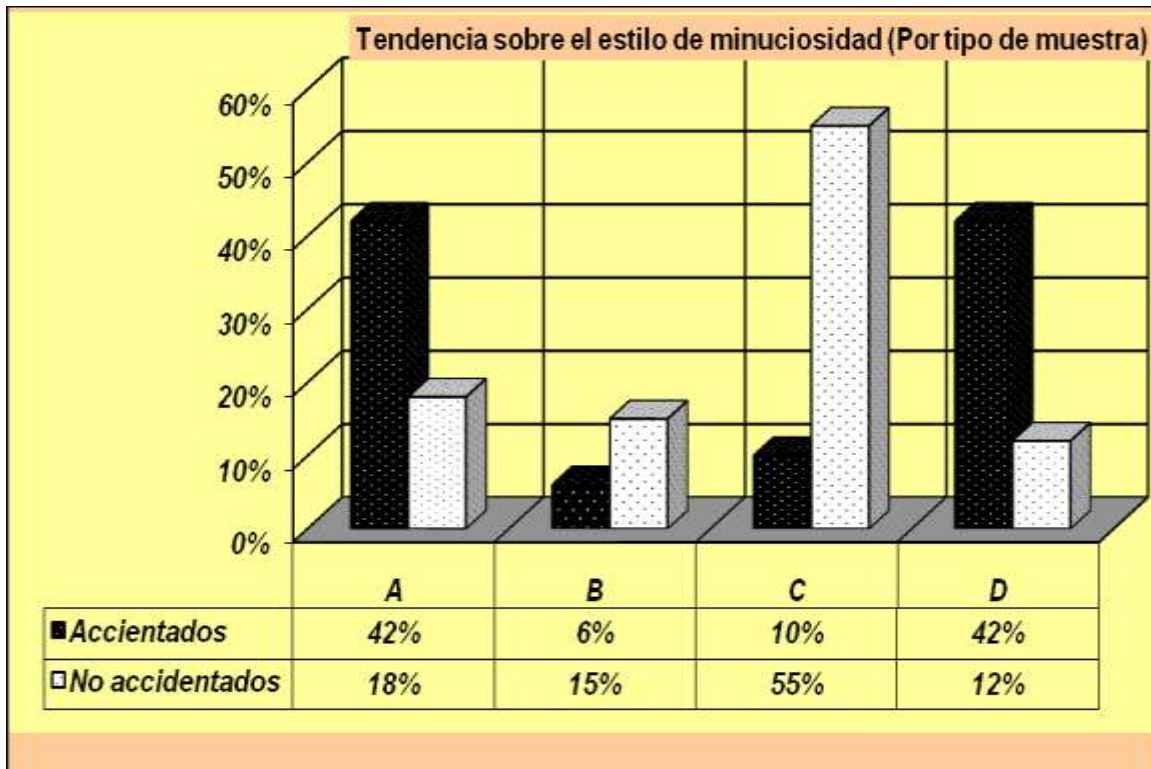
diferencia sería que los accidentados prefieren un poco más las experiencias nuevas (9%) que los no accidentados (3%), claro esto no es muy significativo. En si tanto accidentados y no accidentados se refleja una actitud muy resistente al cambio en este estilo de personalidad.

6.3 Tendencia sobre el estilo de Minuciosidad (muestra general):



Esta gráfica ilustra la tendencia sobre el factor de estilo de minuciosidad a nivel muestra general (accidentados y no accidentados). La tendencia esta algo fraccionada en porcentajes, pero se puede contemplar que un 41 % (sumando 30% y 11%) muestra un directriz hacia ser más organizado y atento a las demandas de rol laboral, a diferencia de un 59% (sumando 27% y 32%) los cuales suelen ser más desorganizados y desordenados.

6.4 Tendencia sobre el estilo de Minuciosidad (por tipo de muestra):



A: Muy Organizado y cumplidor

B: Organizado

C: Ni muy organizado ni muy desorganizado

D: Desordenado

Aquel personal operativo que cuenta en su historial con accidentes laborales tiende a ser mas desorganizado en cuanto al estilo de minuciosidad a diferencia de aquellos que no han experimentado un accidente laboral los cuales suelen ser más organizados.

Como una recomendación previa la siguiente grafica debe ser leída de manera horizontal o por filas ya que muestra cada tipo de muestra (accidentados y no accidentados). En las barras se observa que los accidentados tienen una tendencia a ser más organizados y cumplidores con un de 48% (sumando 42 y 6%) a diferencia de los no accidentados que

muestran un 33% de manera sumativa (18 % y 15%). Sin embargo el no accidentado es un poco más organizado (15%), pero no tan cumplidor.

Si observamos ahora la tendencia sobre lo ni muy organizado ni muy desorganizado a lo desordenado podemos observar que los no accidentados son menos desordenados (12%) que los accidentados (42%) y un poco más organizados con 55% a diferencia del 10% de los accidentados.

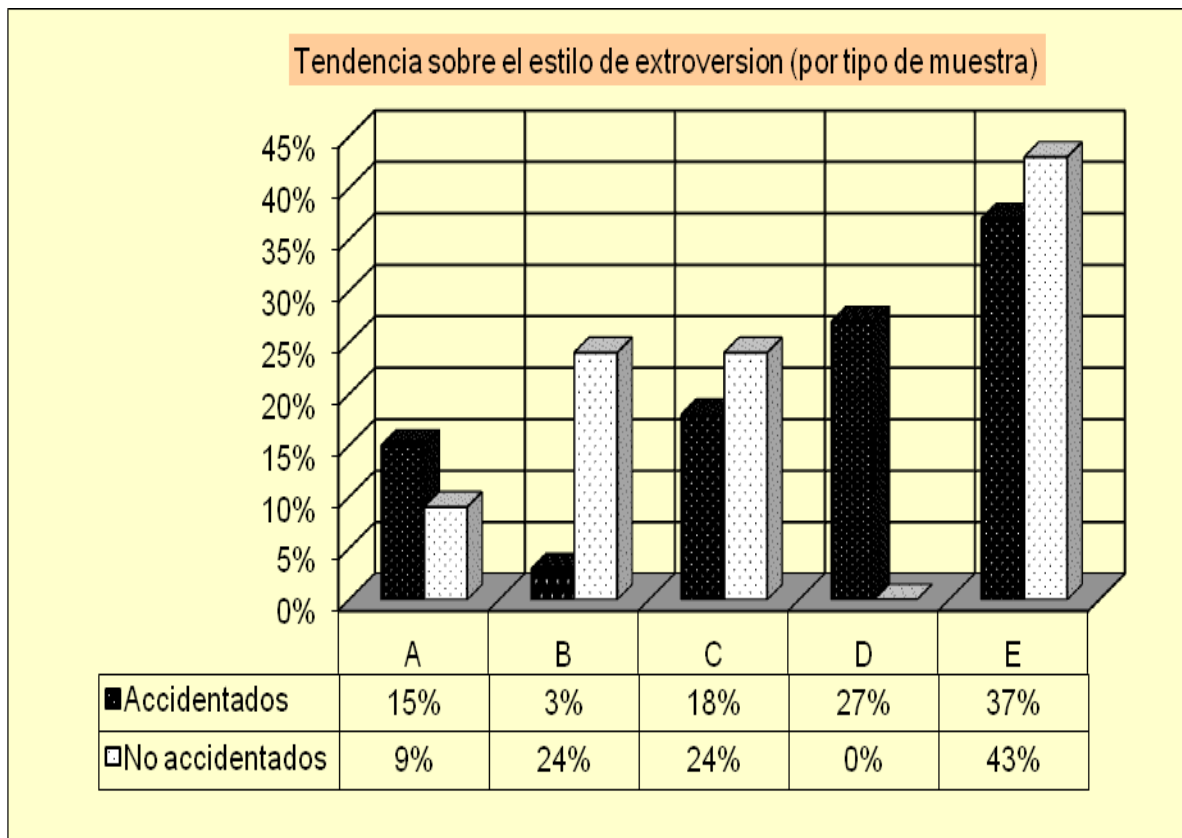
En si los accidentados demuestran un extremismo interesante ya que un 42% es muy organizado y cumplidor y el otro 42% es desordenado. Otro cierre es que son más desordenados los accidentados y deben tener más cuidado y control sobre su desempeño laboral, mientras que los no accidentados son tan organizados y cumplidores que pareciera mostrarlos un tanto pasivos y con dificultades para las actitudes de reto.

6.5 Tendencia sobre el estilo de extroversión (muestra general):



Esta gráfica ilustra la tendencia sobre el factor de estilo de extroversión a nivel muestra general (accidentados y no accidentados). Se podrá observar que el grado de extroversión o capacidad para socializar con los demás o bien el ser vigoroso y con energía es de tendencia media a bajo 74% (sumando 39%, 14% y 21%). Ese 39% refleja demasiado, a diferencia de un 26 % (sumando 14 % y 12%) de orden sociable, amable y entusiasta.

6.6 Tendencia sobre el estilo de extroversión(por tipo de muestra):

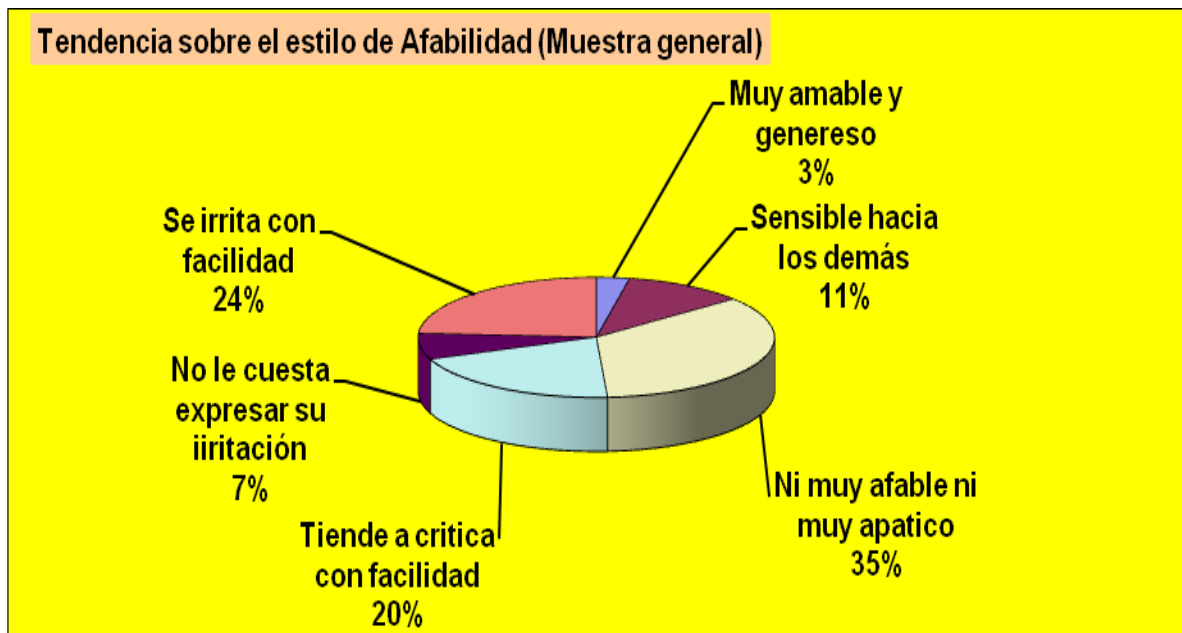


- A: Sociable (Alto agrado de compañía)**
B: Relativamente sociable
C: Ni muy sociable ni muy reservado
D: No es muy sociable
E: Evita socialización

Como una recomendación previa la siguiente gráfica debe ser leída de manera horizontal o por filas ya que muestra cada tipo de muestra (accidentados y no accidentados). Las conclusiones más relevantes son: Que los accidentados tiene un alto grado más de sociabilidad (15%, a diferencia del 9% de los no accidentados), sin embargo los no accidentados son relativamente más sociables (24%). En cuanto la tendencia ni muy sociable a evitación de sociabilidad encontramos que un 27% de los accidentados no es muy sociable a diferencia de los no accidentados y en rotulo de evitación los no accidentados muestran un poco más de esta cualidad (43%).

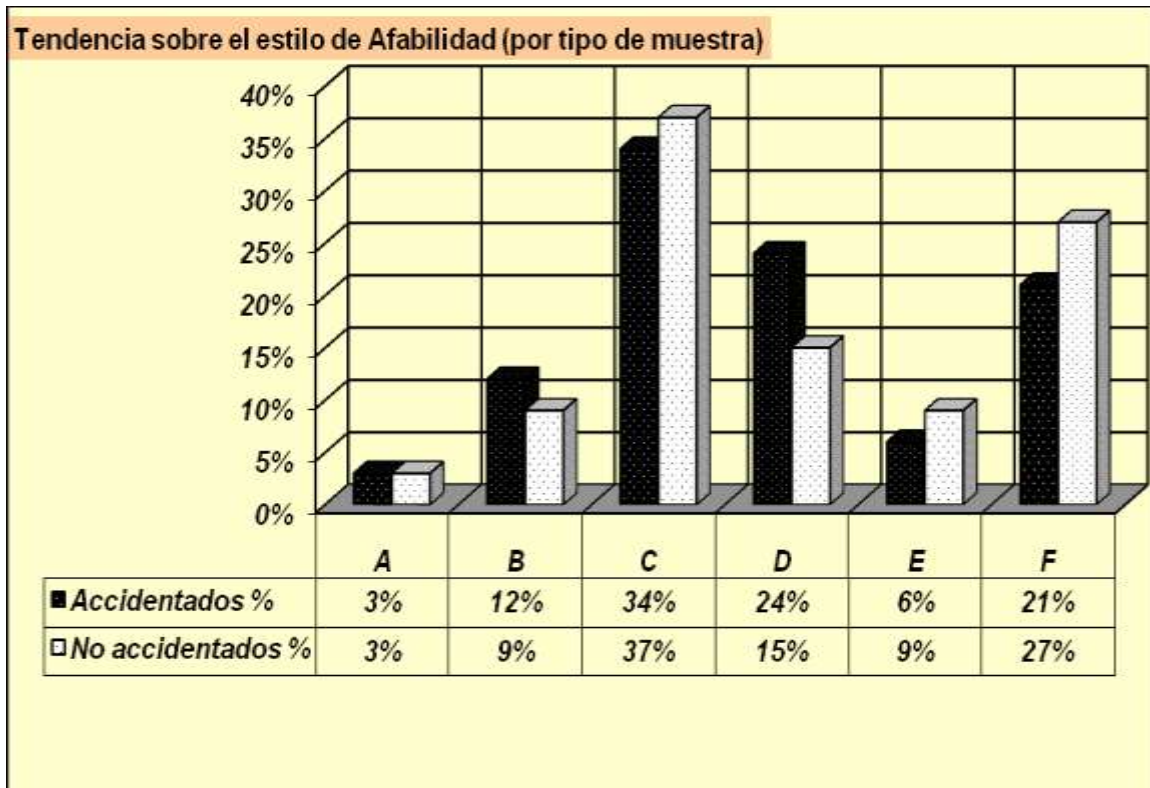
En si es impactante y significativo que tanto accidentados como no accidentados muestren una tendencia a la baja para ser vigorosos con energía y compañerismo. En cuanto a los tipos de muestra los accidentados son menos extrovertidos o bien sociables con un 64% (sumando 27 % y 37%) y los no accidentados muestran un 43% en esa línea.

6.7 Tendencia sobre el estilo de afabilidad (muestra general):



Esta gráfica ilustra la tendencia sobre el factor de estilo de afabilidad a nivel muestra general (accidentados y no accidentados). La tendencia es simple, existe muy poco de cualidades sobre ser muy amable y sensible un 14 % apenas sumando el 3% y 11% y un 35 % de ni muy afable ni muy apático. El resto de los porcentajes se ubican en características de personalidad con irritación y critica.

6.8 Tendencia sobre el estilo de afabilidad (por tipo de muestra):



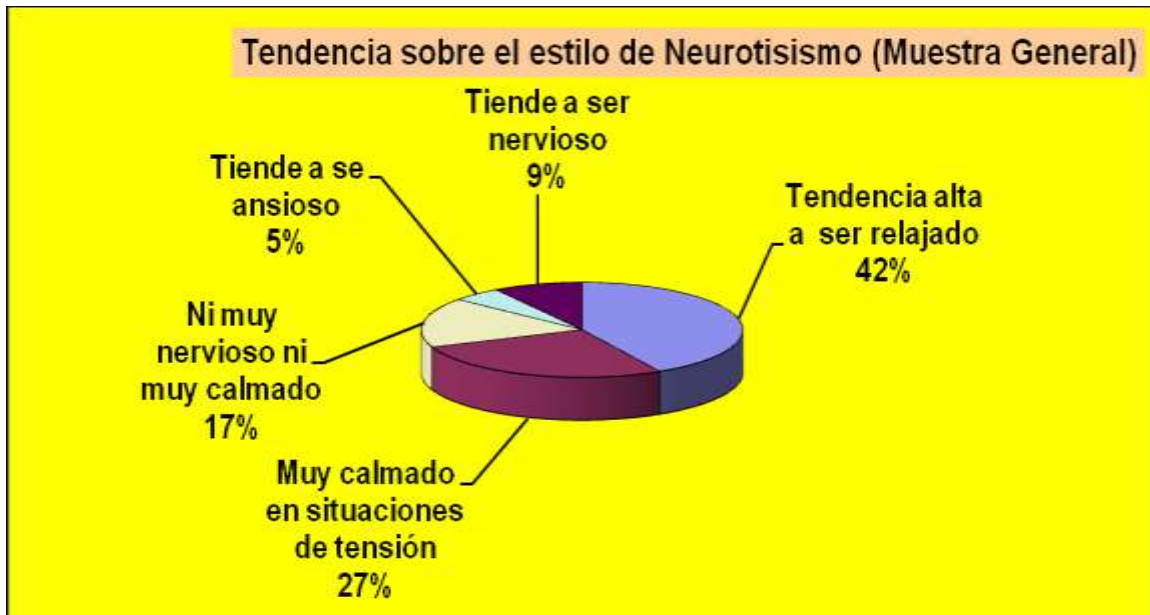
- A: Muy amable y generoso**
B: Sensible hacia los demás
C: Ni muy afable ni muy apático
D: Tiende a crítica con facilidad
E: No le cuesta expresar su irritación
F: Se irrita con facilidad

Como una recomendación previa la siguiente gráfica debe ser leída de manera horizontal o por filas ya que muestra cada tipo de muestra (accidentados y no accidentados). Tanto accidentados como no accidentados muestran algunas cercanías en porcentajes como por ejemplo el 3% de ser amables y generosos o el 12% y 9% de sensibilidad etc. Si acaso algunas diferencias un poco más amplias son que los accidentados se irritan menos y que los no accidentados expresan más su irritación, pero en si la tendencia se carga en ser ni muy afable ni muy apático existe una diferencia muy mínima entre los dos tipos de

población con propensión de un 37% de los no accidentados con un 34% de los accidentados. Por otra parte los accidentados muestran una tendencia del 24% a mostrarse críticos con mayor facilidad que los no accidentados con un 15%. La actual grafica muestra una perceptible tendencia a la manifestación de actitudes de irritación de los no accidentados en lo concerniente a no tener dificultades para expresar e irritarse con facilidad, con una suma en ambas de 36% (de 9% y 27%) y los accidentados muestran un 27% en ese rubro.

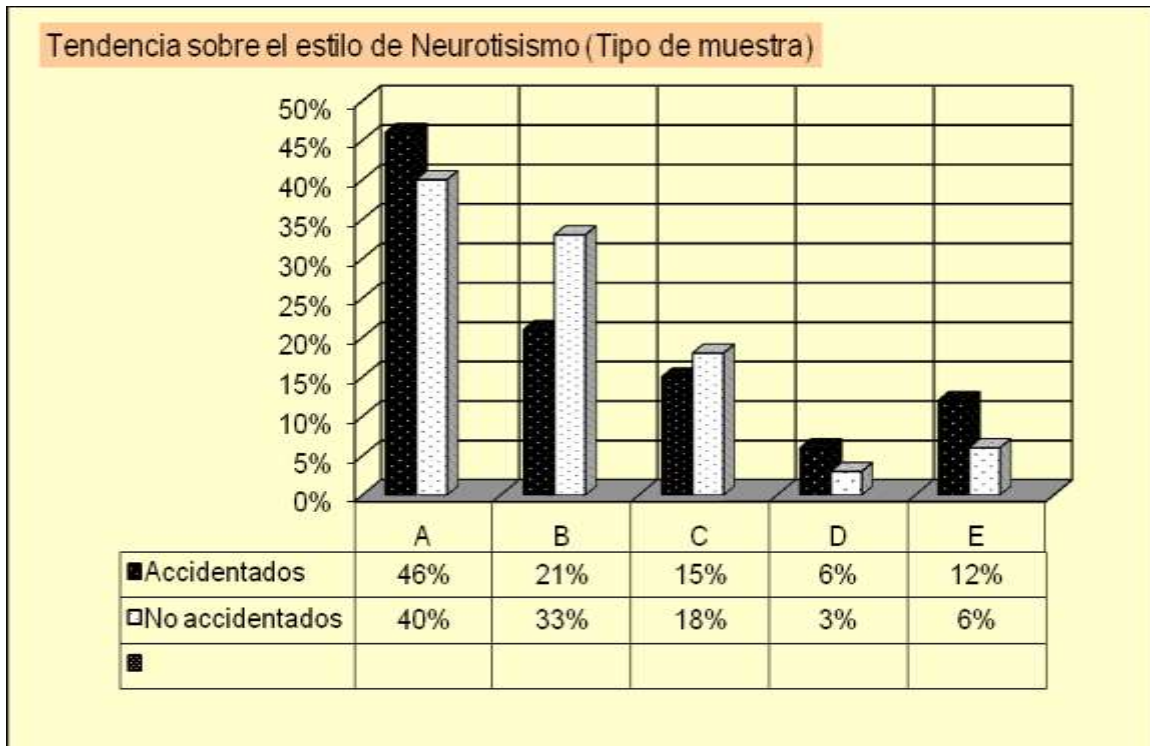
Estos porcentajes parecieran destacar que a través de la manifestación de conductas y actitudes de irritación, se favorece o perjudica la presencia de los accidentes laborales. La presencia de este factor en ambas poblaciones pudiera perjudicar el clima organizacional.

6.9 Tendencia sobre el estilo de Neurotisisismo (muestra general):



Esta gráfica ilustra la tendencia sobre el factor de estilo de Neurotisisismo a nivel muestra general (accidentados y no accidentados). Un 42 % tiende a ser más relajado y un 27 % muy calmado y un 17 % en estándar mediano, se podría decir que un 86% (sumando los porcentajes) es de personalidad relajada y de menor tensión. En cambio un 5% tiende a ser ansioso y un 9% a ser muy nervioso.

6.10 Tendencia sobre el estilo de Neurotisismo (por tipo de muestra):



- A: Tendencia alta a ser relajado**
B: Muy calmado en situaciones de tensión
C: Ni muy nervioso ni muy calmado
D: Tiende a se ansioso
E: Tiende a ser nervioso

Entrando a detalle con esta grafica, se observa que los accidentados son un poco más relajados (46%) que no lo accidentados (40%). Que los no accidentados son muy calmados en situaciones de tensión con un 33% a los accidentados con 21%. En donde la tendencia a no ser ni muy nervioso ni muy calmado, si no el mantener una actitud un tanto neutral se destacan los no accidentados con un 18% y los accidentados con un 15%. Los accidentados tienden a ser ansiosos con 6% y nerviosos en un 12%, a diferencia de los no accidentados con 3% y 6% respectivamente.

Conclusiones

Es importante aclarar que en el presente estudio se ofrecen datos en conjunto de las dos organizaciones (TUNA Y CFE); esto es debido a un acuerdo establecido con ambas organizaciones. Sin embargo se pueden ofrecer resultados con base a cada empresa inclusive en relación a antigüedad, edad u otras.

En relación a la hipótesis se concluye que: **Con base a la hipótesis planteada que los accidentados tienden a ser más desorganizados que los no accidentados, ya que los resultados reflejan que en un 42% de los accidentados son más desordenados a diferencia de un 12% de los no accidentados.**

A continuación la siguiente tabla de concentración ofrece algunas conclusiones importantes:

Personalidad Apertura:	
Conclusión general / Ambas muestras:	Conclusión con base cada tipo de muestra (accidentados y no accidentados):
<ul style="list-style-type: none"> ○ Tanto accidentados como no accidentados demuestran un estilo de apertura tradicional o convencional, lo cual refleja actitudes de resistencia al cambio normalmente. Esto por ende repercutirá en programas o políticas de prevención de accidentes o bien nuevos proceso tecnológicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ No existe una diferencia clara ya que ambas muestras reflejan ser convencionales o tradicionales. Sin embargo una diferencia mínima radica en que los accidentados prefieren un poco más las experiencias nuevas que los no accidentados.

Personalidad Minuciosidad:	
Conclusión general / Ambas muestras:	Conclusión con base cada tipo de muestra (accidentados y no accidentados):
<ul style="list-style-type: none"> ○ Solo un 41% tiende a ser organizado por lo tanto el resto 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los accidentados reflejan un extremismo ya que son tanto

<p>tiende a ser desorganizado y desordenado. Obviamente los cuidados propios para evitar accidentes o el ser detallista en el cuidado de un trabajo dejan mucho que desear.</p>	<p>organizados como desorganizados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ En cambio los no accidentados tienden a un poco más a una tendencia media ni muy organizados ni muy desorganizados.
---	---

Personalidad extroversión	
Conclusión general / Ambas muestras:	Conclusión con base cada tipo de muestra (accidentados y no accidentados):
<ul style="list-style-type: none"> ○ Esta personalidad se manifiesta como un área de oportunidad muy relevante en general, ya que existe una tendencia media – baja para socializar o mostrar una actitud de entusiasmo. Imaginemos un trabajo realizado a medias o sin las medidas de precaución necesarias, tanto para el cliente como para el mismo trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los accidentados son un poco más sociables. En cambio los no accidentados evitan un poco más la socialización.

Personalidad Afabilidad	
Conclusión general / Ambas muestras:	Conclusión con base cada tipo de muestra (accidentados y no accidentados):
<ul style="list-style-type: none"> ○ Existe muy poca amabilidad y sensibilidad en general. Esto conlleva a actitudes de un ambiente laboral de irritaciones y crítica destructiva constante. Hay que recordar que todo trabajo necesita integración de equipo y afabilidad en el mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los accidentados se irritan menos y los no accidentados expresan más irritación.

Personalidad Neurotismo:	
Conclusión general / Ambas muestras:	Conclusión con base cada tipo de muestra (accidentados y no accidentados):
<ul style="list-style-type: none"> ○ La gran parte de la muestra es de personalidad relajada. Pero esta conlleva a un rasgo de personalidad pasivo, por lo tanto el dinamismo en el trabajo es de dudarse. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los accidentados tienden a ser más relajados.

RECOMENDACIONES

1. Ante un nuevo proceso o cambio es importante sensibilizar primero al personal, un proyecto de D.O. contribuye demasiado.
2. Pensar más centrado en el capital humano.
3. Replantearse las políticas y procesos de seguridad pero a nivel técnico , actitudinal y emocional,
4. Establecer programas de fortalecimiento en equipos de trabajo a nivel interpersonal.
5. Reforzar los programas de monitoreo o retroalimentación.
6. Establecer programas de motivación.
7. Establecer comités de participación

Bibliografía.

"Accidente," ENCICLOPEDIA Microsoft® Encarta® Online 2007.

STANISLAV GROF Y HAL ZINA BENNET (2006), *La mente holotrópica. Los niveles de la conciencia humana., España: Kairós.*

DRA.ADELIA DE MIGUEL, 2006, *Enfoques biológicos de la personalidad 2* (Dpto. Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico), La Laguna.

ROBERT FRAGER, James Fadiman,(2005) *Teorías de la Personalidad.* Alfaomega, OXFORD.

SALGADO J.F. y De Fruyt, F. (2005). *Personality in personnel selection.* En A. Evers, O. Schmit-Voskuyl y N. Anderson (Eds). *Handbook of personnel selection.* Oxford, UK: Blackwell.

DICCIONARIO de la lengua española © 2005 Espasa-Calpe S.A.

STEPHEN P.ROBBINS,(2004) *Comportamiento Organizacional.* PEARSON,Prentice Hall.México.

GIBSON,Ivancevich,Donnelly,(2004), *Las Organizaciones* (Comportamiento,Estructura,Procesos). Mc Graw Hill.México

WILLIAM B.WERTHER, Jr. Keith Davis ,(2004) *Administración de Personal y Recursos Humanos*,Mc.Graw Hill,México.

JK.SMART. (2003), *Resolver Problemas Realmente*(como desbloquear el pensamiento y hacer que los obstáculos desaparezcan). PEARSON,Prentice Hall.México.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2002). Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

BOEREE C. GEORGE, (1998) Teorías de la Personalidad. Gordon Allport. (Traductor: Rafael Gautier, 2002).

SALGADO J.F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, 2002. Ley del Seguro Social. Editorial Sista.

México.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, 2002. Memoria Estadística Institucional IMSS

1986-2001. México, IMSS.

LARSEN, R.J. y BUSS, D.M. (2002). *Personality Psychology: domains of knowledge about nature, 2nd ed.* McGraw Hill (trad. *Psicología de la personalidad: dominios de conocimiento sobre la naturaleza humana*)

DOMÍNGUEZ AMIGO, Agustín.(2001 – 2002) Los Valores estructurales de la persona / Agustín Domínguez Amigo. – México : Porrúa.

J. LIVESLEY, *Handbook of Personality Disorders.*(. 2001) *Theory, Research, and Treatment.* (Manual de Trastornos de la Personalidad). Editor. New York-London. The Guilford Press

DON RICHARD RISO.(2001) Tipos de Personalidad (El eneagrama) CUATRO VIENTOS. Chile.

CASTRO M. Fernando. (2001). El Proyecto de investigación y su esquema de elaboración. Colson C.A, Caracas.

BENNIS, Warren. Líderes(2001) (estrategias para un liderazgo eficaz) / Warren Bennis y Burt Nanus. : Paidós.

ÁLVAREZ MON PAN DE SORALUCE . (2001)Paradigmas del Liderazgo(claves de la dirección de personas) McGraw-Hill Interamericana.

Guía de los Fundamentos de la Dirección de Proyectos. AEIPRO. 1998.

Bases para la competencia en dirección de proyectos. NCB Versión 2.0. AEIPRO-IPMA. 2001.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C. y BAPTISTA LUCIO, P., Metodología de la Investigación, McGraw Hill, México, 2000

SALGADO, J.F. y Moscoso (2000). Autoeficacia y criterios organizacionales de desempeño. Apuntes de Psicología

HERNÁNDEZ S. Roberto, C. Fernández y P. Baptista. (2000) : Metodología de la Investigación. Mc.Geaw Hill, México.

LIEBERT,Spiegler,(2000),Personalidad. Thomson.México.

VILLEGAS , J (1999). Psicología Social. México: Trillas.

ALFONSO SILICEO AGUILAR , David Casares Arrangoiz, José Luis González Martínez.(1999) Liderazgo, valores y cultura organizacional (hacia una organización competitiva) McGraw-Hill. México

TAMAYO Y TAMAYO, Mario. (1998) Diccionario de la investigación científica. Limusa, México.

MELIÁ, J. L.(1998). Un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales. Anuario de Psicología

MELIÁ, J. L., Ricarte, J. J. y Arnedo, M^a. T.(1998). La Psicología de la Seguridad : una revisión de los modelos procesuales de inspiración mecanicista. Revista de Psicología General y Aplicada.

SALGADO J.F. (1998). The Big Five personality dimensions and job performance in army and civil occupations: A European perspective. Human Performance

VILLEGAS, J.; NORIEGA, M.; CUÉLLAR, R. (1997). Los accidentes de trabajo en México, una nueva visión sobre salud laboral. Salud de los trabajadores.

RICHARD H. HALL,(1996) Organizaciones (Estructura, Procesos y Resultados).PEARSON, Prentice Hall.México.

WENDELL L. FRENCH, Cecil H. Bell, Jr. (1996).Desarrollo Organizacional.(Aportaciones de las Ciencias de la Conducta para el mejoramiento de la organización). Prentice Hall.México.

HEINRICH, W. (1995). Prevención de accidentes industriales. México: Limusa

SABINO, G. (1995). Metodología de la Investigación. Buenos Aires: El Cid.

FRANCO, G. CUELLAR, R.; NORIEGA, E.; VILLEGAS, J. (1994). Los Trabajadores textiles de Naucalpan, Estado de México, y sus condiciones de salud en 1989.

ALBERTO L. MERANI. Diccionario de Psicología (tratados y manuales Grijalbo).GRIJALBO, MÉXICO.

MUNCH, Lourdes y E. Ángeles. (1993). Métodos y técnicas de investigación. Trillas, México.

FAVERGE, J. (1990). Psicosociología de los accidentes industriales. México: Trillas.

MORALES, J., Huici, Carmen. (1990). Psicología Social. México: Limusa.

SABINO, Carlos: El Proceso de Investigación. El Cid Editor.

“LEY FEDERAL DEL TRABAJO” 59ª. Edición; Editorial Porrúa, S.A. (Nociones Fundamentales de Seguridad e Higiene Industrial) 50 Aniversario de PEMEX; Impreso en el Instituto Mexicano del Petróleo, Subdirección General de Capacitación y Desarrollo Profesional, División Editorial.

PASCALE, Richard T. El líder en tiempos de caos : las leyes de la naturaleza y las nuevas leyes de los negocios / Richard T. Pascale, Mark Millemann y Linda Gioja ; tr., Fernando Inglés Bonilla.

PAGINAS WEB

www.outofservice.com/bigfive

www.thebig5exhibition.com

www.crea.es

www.geocities.com/congresoprograma/3-1.pdf.

www.jornada.unam/2007

www.psicoactiva.com

www.liceodigital.com/filosofia/personalida

www.sappiens.com/castellano/articulos.nsf/Psicolog

www.psicologia.unt.edu.ar/programas07/consideraciones.doc

www.inpsasel.gov.ve

www.ucm.es/eprints/4512/

www.inpsasel.com

www2.udec.cl/~ivalfaro/apsique/pers/kertp.html

www.comportamento.com.br/artigos

www.amat.es/ACCIDENTE%20TRABAJO/historia%20accidente.htm

www.efdeportes.com/

www.libreriapaidos.com/libros/0/847174393.asp

[\[online.com/ebooks/personalidad/eysenck.htm\]\(http://online.com/ebooks/personalidad/eysenck.htm\)\[www.centacs.com/quickstart.htm\]\(http://www.centacs.com/quickstart.htm\)](http://www.psicologia-</p></div><div data-bbox=)

www.uba.ar

www.monografias.com/trabajos14/accidenteslaborales/accidenteslaborales.shtml

www.vialibreffe.com/hemeroteca/382/revista/historia1 www.estrucplan.com.ar/contenidos/shml/accidentes.asp

http://www.alaseht.com/publi_estadisticas.htm#arriba

[www.mtas.es/insht/ntp.](http://www.mtas.es/insht/ntp)

www.who.int

www.aperturas.org/15sanmiguel.html

www.naalc.org/spanish/pdf/BN_sp_sept.pdf.

www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/index.htm – revisado 2004-06-16

www.psicologia-online.com/ebooks/index.htm .

www.psicologia.unt.edu.ar/programas07/consideraciones.doc

www.uba.ar/download/institucional/uba/seguridadehigiene/accidentes.pdf

www.aepro.com/pdf/Espaniol-F_Munioz

www.wordreference.com

<http://www.sapiens.com>

www.amat.es/ACCIDENTE%20TRABAJO/historia%20accidente.htm

encolombia.com/lactancia_glosario39.htm

<http://cad.uach.mx/docs/personal.doc>

http://ceril.cl/P59_Udep.htm

<http://es.wikipedia.org/wiki/Personalidad>

<http://mx.encarta.msn.com> © 1997-2007

http://es.wikipedia.org/wiki/Accidente_laboral

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100544.pdf.

[_http://ugt-pv.org/docu/estres/estres5.htm](http://ugt-pv.org/docu/estres/estres5.htm)

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100544.pdf

<http://servicio.cid.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol13n2/13-2->

5.pdfnacional@nuevoexcelsior.com.mx

"http://es.wikibooks.org/wiki/Introducci%C3%B3n_a_la_psicolog%C3%ADa/Personalidad"

http://webpages.ull.es/users/admiguel/TEMA_2.pdf

Anexos.

- **Anexo 1 (Cuestionario Big Five)**

I N S T R U M E N T O TEST PSICOLOGICO LOS CINCO GRANDES

Instrucciones: Las siguientes declaraciones son concernientes a la percepción que usted tiene de usted mismo en una gran variedad de situaciones. Su tarea es indicar en que grado esta de acuerdo con cada declaración, utilizando una escala en donde 1 indica muy en desacuerdo, 5 denota muy desacuerdo y 2, 3, 4 representan juicios intermedios. En las casillas después de cada declaración seleccione un número de 1 a 5 en la siguiente escala:

- 1. Muy en desacuerdo**
- 2. En desacuerdo**
- 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo**
- 4. De acuerdo**
- 5. Muy de acuerdo**

No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", así es que seleccione el número que más cercanamente lo refleja a usted en cada declaración. Tómese su tiempo y considere cada afirmación muy cuidadosamente.

ME VEO COMO ALGUIEN ...

1.- ... Es bien hablador		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
2.- ... tiende a ser criticón		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
3.- ... es minucioso en el trabajo		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
4.-... es depresivo, melancólico		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
5.- ...es original se le ocurren cosas nuevas		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
6.- ...es reservado		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
7.- ...es generoso y ayuda a los demás		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
8.-...puede a veces ser algo descuidado		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
9.- ...es calmado, controla bien el estrés		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
10.- ... tiene intereses muy diversos		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
11.- ...esta lleno de energía		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
12.- ...prefiere trabajos que son rutinarios		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo
13.- ...es un trabajador cumplidor, digno de confianza		
A mi mismo: en desacuerdo	1 2 3 4 5	De acuerdo

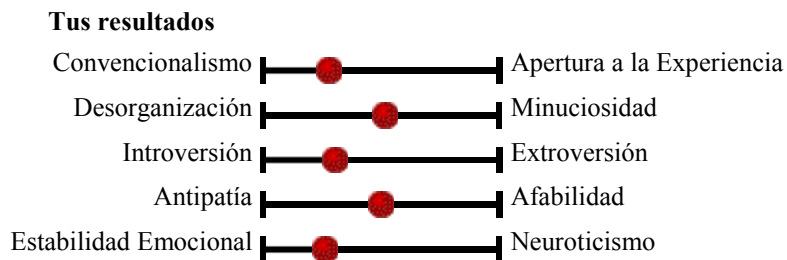
14.- ...con frecuencia se pone tenso		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
15.- ...es ingenioso, analítico		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
16.- ...irradia entusiasmo		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
17.- ...es indulgente, no le cuesta perdonar		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
18.- tiende a ser desorganizado		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
19.- ...se preocupa mucho por las cosas		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
20.- ...tiene una imaginación activa		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
21.- ...tiende a se callado		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
22.- ...es generalmente confiado		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
23.- ...tiende a ser flojo, vago		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
24.- ... es emocionalmente estable, difícil de alterar		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
25.- ...es inventivo		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
26.- ...es asertivo, no teme expresar lo que quiere		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
27.- ...es a veces frio y distante		
A mi mismo: en desacuerdo	12345	De acuerdo
28.- ...persevera hasta terminar el trabajo		

A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
29.- ...es temperamental, de humor cambiante						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
30.-...valora lo artístico, lo estético						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
31.- ...es a veces tímido inhibido						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
32.- ...es considerado y amable con casi todo el mundo						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
33.- ...hace las cosas de manera eficiente						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
34.- ... mantiene la calma en situaciones difíciles						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
35.- ... prefiere trabajos que son rutinarios						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
36.- ... es extrovertido, sociable						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
37.- ...es a veces maleducado con los demás						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
38.- ...hace planes y los sigue cuidadosamente						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
39.- ...se pone nerviso con facilidad						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
40.- ...le gusta reflexionar,jugar con las ideas						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
41.- ...tiene pocos interes artísticos						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De
42.- ...le gusta cooperar con los demás						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De

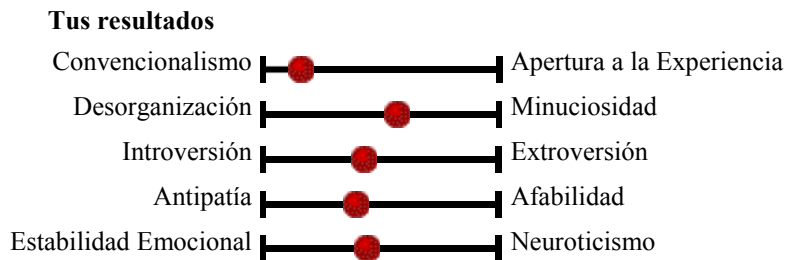
43.- ...se distrae con facilidad						acuerdo
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De acuerdo
44.- ... es educado en arte, música y literatura						
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De acuerdo
45.- ...tiene alta autoestima						
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De acuerdo
46.- ...es muy religioso						
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De acuerdo
47.- ...es políticamente liberal						
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De acuerdo
48.- ...esta usualmente en malos términos con los otros						
A mi mismo: en desacuerdo	1	2	3	4	5	De acuerdo

- **Anexo 2 (Algunos Resultados de Instrumentos contestados)**

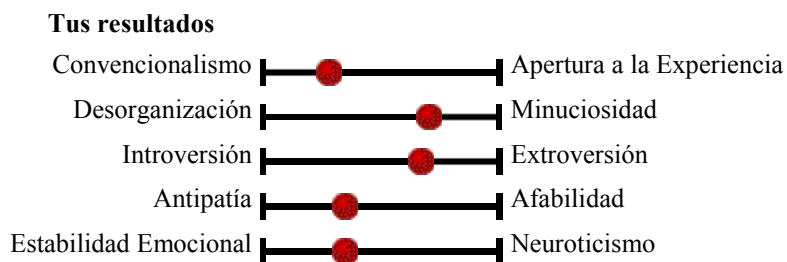
SPPB



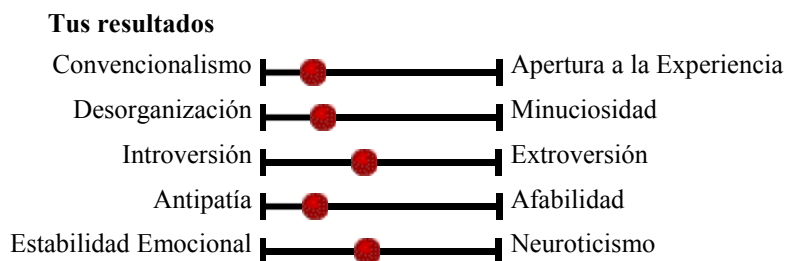
JG



ROM

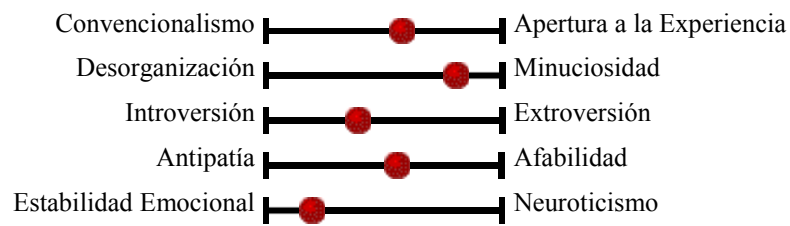


GCV



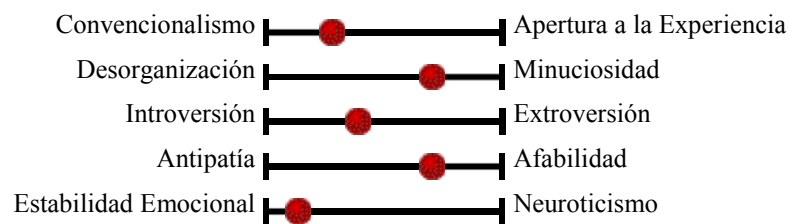
JCDG

Tus resultados



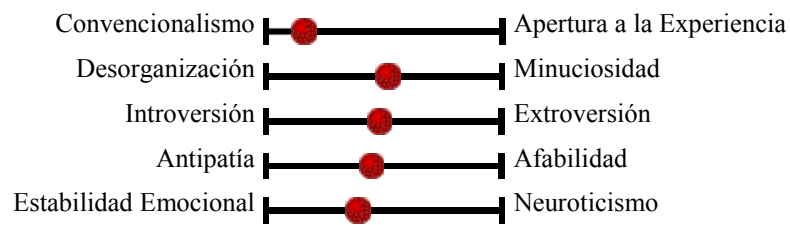
ACC

Tus resultados



JTR

Tus resultados



- **Anexo 3 Tabla de concentración de resultados**

Nota: Todos con a nivel puesto operario

Sujeto	Clave	Accidente	Percentil	Apertura
1	EMHF	NO	35	Preferencia convencional
2	ELM	NO	16	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
3	EOSR	NO	59	no busca tener experiencias nuevas
4	CJOH	NO	53	no busca tener experiencias nuevas
5	JMMC	NO	47	no busca tener experiencias nuevas
6	NN	NO	16	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
7	JMPA	NO	41	no busca tener experiencias nuevas
8	SFTE	NO	47	no busca tener experiencias nuevas
9	JEJQ	NO	0	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
10	SGE	NO	16	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
11	ERCH	NO	35	Preferencia convencional
12	MAEJ	NO	12	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
13	DPC	NO	12	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
14	GIZG	NO	16	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
15	RALC	NO	30	Preferencia convencional
16	FJDM	NO	5	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
17	ABG	NO	35	Preferencia convencional
18	FPH	NO	10	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
19	ELR	NO	20	Preferencia convencional
20	JAAA	NO	30	
21	ERH	SI	47	no busca tener experiencias nuevas
22	JR	NO	35	no busca tener experiencias nuevas

23	HZ	NO	80	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
24	JIC	SI	5	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
25	GI	NO	10	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
26	AG	NO	5	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
27	LR	SI	35	Preferencia convencional
28	A	SI	10	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
29	JG	SI	80	Apertura a experiencias nuevas
30	VH	NO	35	Preferencia convencional
31	NN	SI	35	Preferencia convencional
32	NN	SI	24	Preferencia convencional
33	HECTOR	NO	7	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
34	RAUL	SI	5	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
35	SP	NO	65	Apertura a experiencias nuevas
36	ER	NO	30	Preferencia convencional
37	JOSE	SI	0	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
38	AZV	NO	20	Preferencia convencional
39	RICARDO	SI	12	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
40	AG	NO	4	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
41	RG	NO	16	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
42	SS	NO	5	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
43	RG	NO	12	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
44	NN	SI	1	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
45	RD	SI	10	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
46	HG	SI	10	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
47	RMD	SI	70	Apertura a experiencias nuevas
48	MG	SI	5	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
49	SPPB	SI	24	Preferencia convencional
50	JHF	SI	12	Prefiere experiencias tradicionales y familiares

				familiares
51	JG	SI	10	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
52	ROM	SI	24	Preferencia convencional
53	NN	SI	16	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
54	GCV	SI	16	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
55	JCDG	SI	59	no busca tener experiencias nuevas
56	ACC	SI	24	Preferencia convencional
57	BCB	SI	16	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
58	JMLR	SI	10	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
59	RMAR	SI	41	no busca tener experiencias nuevas
60	JATC	SI	24	Preferencia convencional
61	JTR	SI	10	Prefiere experiencias tradicionales y familiares
62	JMGL	SI	24	Preferencia convencional
63	RRR	SI	24	Preferencia convencional
64	JGMV	SI	76	Apertura a experiencias nuevas
65	JCG	SI	41	no busca tener experiencias nuevas
66	SCO	SI	47	no busca tener experiencias nuevas

Continuando con los mismos sujetos, pero con su estilo particular de personalidad:

Percentil	Minuciosidad
52	ni muy organizado ni muy desorganizado
47	ni muy organizado ni muy desorganizado
58	ni muy organizado ni muy desorganizado
58	ni muy organizado ni muy desorganizado
64	muy organizado y cumplidor
89	muy organizado y cumplidor
92	muy organizado y cumplidor
79	Organizado
0	Desordenado
35	Desordenado
58	ni muy organizado ni muy desorganizado
52	ni muy organizado ni muy desorganizado
30	Desordenado
41	ni muy organizado ni muy desorganizado
64	Organizado
47	ni muy organizado ni muy desorganizado
79	Organizado

92	muy organizado y cumplidor
58	ni muy organizado ni muy desorganizado
83	muy organizado y cumplidor
64	muy organizado y cumplidor
74	muy organizado y cumplidor
47	ni muy organizado ni muy desorganizado
25	Desordenado
30	Desordenado
41	ni muy organizado ni muy desorganizado
74	Organizado
17	Desordenado
89	muy organizado y cumplidor
69	Organizado
89	muy organizado y cumplidor
58	ni muy organizado ni muy desorganizado
58	ni muy organizado ni muy desorganizado
35	Desordenado
52	ni muy organizado ni muy desorganizado
47	ni muy organizado ni muy desorganizado
6	Desordenado
69	Organizado
74	Organizado
41	ni muy organizado ni muy desorganizado
35	ni muy organizado ni muy desorganizado
58	ni muy organizado ni muy desorganizado
35	ni muy organizado ni muy desorganizado
6	Desordenado
89	muy organizado y cumplidor
30	ni muy organizado ni muy desorganizado
95	muy organizado y cumplidor
13	Desordenado
52	ni muy organizado ni muy desorganizado
58	Desordenado
58	Desordenado
74	muy organizado y cumplidor
52	Desordenado
21	Desordenado
86	muy organizado y cumplidor
74	muy organizado y cumplidor
41	Desordenado
89	muy organizado y cumplidor
79	muy organizado y cumplidor
95	muy organizado y cumplidor
52	Desordenado
52	Desordenado

58	Desordenado
69	muy organizado y cumplidor
64	muy organizado y cumplidor
83	muy organizado y cumplidor

Percentil	Extroversión
59	ni muy sociable ni muy reservado
48	ni muy sociable ni muy reservado
64	relativamente sociable
53	ni muy sociable ni muy reservado
48	ni muy sociable ni muy reservado
27	evita socialización
37	evita socialización
70	relativamente sociable
22	evita socialización
18	evita socialización
31	evita socialización
27	evita socialización
37	evita socialización
64	relativamente sociable
48	ni muy sociable ni muy reservado
37	evita socialización
37	evita socialización
48	ni muy sociable ni muy reservado
18	evita socialización
31	evita socialización
79	relativamente sociable
59	ni muy sociable ni muy reservado
70	relativamente sociable
59	ni muy sociable ni muy reservado
83	Sociable
42	ni muy sociable ni muy reservado
89	Sociable
48	ni muy sociable ni muy reservado
95	Sociable
64	relativamente sociable
42	ni muy sociable ni muy reservado
53	ni muy sociable ni muy reservado
22	evita socialización
31	evita socialización
64	relativamente sociable
64	relativamente sociable

18	evita socialización
79	relativamente sociable
48	ni muy sociable ni muy reservado
9	evita socialización
70	Sociable
15	evita socialización
79	Sociable
64	Sociable
53	ni muy sociable ni muy reservado
31	evita socialización
9	evita socialización
37	evita socialización
27	evita socialización
27	evita socialización
42	no es muy sociable
70	Sociable
48	no es muy sociable
42	no es muy sociable
37	evita socialización
37	evita socialización
31	evita socialización
48	no es muy sociable
48	no es muy sociable
74	Sociable
48	no es muy sociable
42	no es muy sociable
48	no es muy sociable
37	evita socialización
27	evita socialización
42	no es muy sociable

Percentil	Afabilidad
38	no le cuesta expresar su irritación
50	ni muy afable ni muy antipático
57	ni muy afable ni muy antipático
83	muy amable y generoso
44	ni muy afable ni muy antipático
57	ni muy afable ni muy antipático
57	ni muy afable ni muy antipático
57	ni muy afable ni muy antipático
0	tiende a la crítica con facilidad
32	se irrita con facilidad

63	sensible hacia los demás
38	se irrita con facilidad
17	tiende a la critica con facilidad
10	tiende a la critica con facilidad
57	ni muy afable ni muy antipatico
32	se irrita con facilidad
27	se irrita con facilidad
32	se irrita con facilidad
44	ni muy afable ni muy antipatico
50	ni muy afable ni muy antipatico
57	ni muy afable ni muy antipatico
50	ni muy afable ni muy antipatico
44	ni muy afable ni muy antipatico
27	se irrita con facilidad
27	se irrita con facilidad
32	se irrita con facilidad
79	sensible hacia los demás
8	tiende a la critica con facilidad
50	ni muy afable ni muy antipatico
69	sensible hacia los demás
57	ni muy afable ni muy antipatico
27	se irrita con facilidad
14	tiende a la critica con facilidad
6	tiende a la critica con facilidad
38	se irrita con facilidad
32	se irrita con facilidad
0	tiende a la critica con facilidad
74	sensible hacia los demás
57	ni muy afable ni muy antipatico
44	ni muy afable ni muy antipatico
32	no le cuesta expresar su irritación
14	tiende a la critica con facilidad
27	no le cuesta expresar su irritación
3	tiende a la critica con facilidad
38	no le cuesta expresar su irritación
27	no le cuesta expresar su irritación
3	tiende a la critica con facilidad
10	tiende a la critica con facilidad
50	ni muy afable ni muy antipatico
32	tiende a la critica con facilidad
38	se irrita con facilidad
32	se irrita con facilidad
44	ni muy afable ni muy antipatico
17	tiende a la critica con facilidad
57	ni muy afable ni muy antipatico

74	sensible hacia los demás
38	se irrita con facilidad
57	ni muy afable ni muy antipático
50	ni muy afable ni muy antipático
79	sensible hacia los demás
44	ni muy afable ni muy antipático
38	se irrita con facilidad
87	muy amable y generoso
44	ni muy afable ni muy antipático
69	sensible hacia los demás
38	se irrita con facilidad

Percentil	Neurotismo
18	muy calmado en situaciones de tensión
32	tendencia alta a ser relajado
27	tendencia alta a ser relajado
55	ni muy nervioso ni muy calmado
11	muy calmado en situaciones de tensión
18	muy calmado en situaciones de tensión
5	muy calmado en situaciones de tensión
22	tendencia alta a ser relajado
94	tiende a ser ansioso
22	tendencia alta a ser relajado
18	muy calmado en situaciones de tensión
27	tendencia alta a ser relajado
43	ni muy nervioso ni muy calmado
32	tendencia alta a ser relajado
18	muy calmado en situaciones de tensión
22	tendencia alta a ser relajado
27	tendencia alta a ser relajado
9	muy calmado en situaciones de tensión
43	ni muy nervioso ni muy calmado
9	muy calmado en situaciones de tensión
14	muy calmado en situaciones de tensión
32	tendencia alta a ser relajado
14	muy calmado en situaciones de tensión
22	tendencia alta a ser relajado
27	tendencia alta a ser relajado
14	muy calmado en situaciones de tensión
55	ni muy nervioso ni muy calmado
37	tendencia alta a ser relajado
22	tendencia alta a ser relajado

37	tendencia alta a ser relajado
11	muy calmado en situaciones de tensión
22	tendencia alta a ser relajado
43	ni muy nervioso ni muy calmado
32	tendencia alta a ser relajado
14	muy calmado en situaciones de tensión
66	tiende a ser nervioso
80	tiende a ser ansioso
43	ni muy nervioso ni muy calmado
18	muy calmado en situaciones de tensión
49	ni muy nervioso ni muy calmado
37	tendencia alta a ser relajado
71	tiende a ser nervioso
37	tendencia alta a ser relajado
55	ni muy nervioso ni muy calmado
27	tendencia alta a ser relajado
43	ni muy nervioso ni muy calmado
37	tendencia alta a ser relajado
60	tiende a ser nervioso
22	tendencia alta a ser relajado
55	ni muy nervioso ni muy calmado
43	ni muy nervioso ni muy calmado
32	tendencia alta a ser relajado
37	tendencia alta a ser relajado
43	tiende a ser nervioso
14	muy calmado en situaciones de tensión
7	muy calmado en situaciones de tensión
32	tendencia alta a ser relajado
18	muy calmado en situaciones de tensión
22	tendencia alta a ser relajado
14	muy calmado en situaciones de tensión
37	tendencia alta a ser relajado
37	tendencia alta a ser relajado
93	tiende a ser ansioso
55	tiende a ser nervioso
76	tiende a ser nervioso
32	tendencia alta a ser relajado
